

	GESTIÓN HUMANA	D-GH-08 Versión: 04 2024-01-26
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO – PETH	

1. ALCANCE

El Plan Estratégico de la sección de Gestión Humana en EMPOCALDAS S.A. E.S.P. se desarrolla a partir de las necesidades identificadas en cada proceso que se lleva a cabo anualmente y culmina con el seguimiento y control de actividades programas y desarrolladas durante el mismo, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados al Plan de acción de la entidad.

El Plan se encuentra articulado con las 7 dimensiones que tiene el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y se refuerza en la Política de Integridad planteada en este modelo que busca en cada servidor el compromiso de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado con unos valores que lo diferencian y lo orientan a identificar el valor y la ética como parte de los principios de cada uno de los colaboradores, de tal manera que genere confianza en la ciudadanía en todos los aspectos como son la entrega de servicios a cargo de la entidad y la integralidad inmersa en la cultura organizacional.

De esta forma, se dirige el Plan Estratégico a los servidores públicos en su calidad de trabajadores oficiales y empleados públicos, familiares y personas cercanas de los miembros de la planta de personal, contratistas y externos que brindan apoyo en los distintos departamentos, secciones y cada una de las 24 seccionales de la empresa.

2. OBJETIVO

Diseñar estrategias que permitan el desarrollo de los procesos en la sección de Gestión Humana de EMPOCALDAS S.A E.S.P., con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo laboral, desde su ingreso, el desarrollo de habilidades y capacidades laborales, adaptación y finalmente de su retiro, fomentando la calidad en la prestación del servicio.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, bienestar e inducción y reinducción acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- ✓ Generar espacios óptimos para el mejoramiento de la calidad de vida de vida y desempeño laboral de los servidores públicos, generando un equilibrio con actividades de esparcimiento e integración familiar.
- ✓ Implementar y evaluar el Plan de Acción en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismos.
- ✓ Establecer acciones que fortalezcan los diferentes procesos que lleva a cabo la sección de Gestión Humana (planes operáticos) que permitan el correcto direccionamiento y apoyo a los procesos de la entidad.

	GESTIÓN HUMANA	D-GH-08 Versión: 04 2024-01-26
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO – PETH	

3. POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO DE EMPOCALDAS S.A E.S.P.

Para EMPOCALDAS S.A. E.S.P. la Gestión Estratégica del Talento Humano se enfoca en el desarrollo integral que contribuya al logro de la estrategia empresarial, al aumento de la calidad de vida de los trabajadores y sus familias; y a la promoción de comportamientos socialmente responsables en sus actuaciones.

4. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- ✓ Bienestar Social e Incentivos
- ✓ Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Capacitación y reinducción

5. GENERALIDADES PLANTA DE PERSONAL EMPOCALDAS S.A E.S.P.

Como empresa de servicios públicos y acorde a su naturaleza jurídica, EMPOCALDAS S.A E.S.P., entidad pública del orden departamental, descentralizado y autónomo administrativo y financieramente, se divide en su planta de personal en Empleados Públicos de libre remoción, y trabajadores oficiales.

EMPLEADOS PÚBLICOS	51
TRABAJADORES OFICIALES	218

MUJERES	23,08%
HOMBRES	76,92%

EMPLEADOS PÚBLICOS SEGÚN EL NIVEL DEL CARGO

DIRECTIVOS	7
ASESOR	1
PROFESIONAL	42
ASISTENCIAL	1

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación (MIPG) se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico de Gestión Humana tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los suscriptores de EMPOCALDAS S.A E.S.P.

Por lo anterior, todo el contenido es información actualizada, gracias a la caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos en las diferentes mediciones adelantadas en el año 2023.

	GESTIÓN HUMANA	D-GH-08 Versión: 04 2024-01-26
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO – PETH	

6. Resultados de Mediciones adelantadas en EMPOCALDAS S.A. E.S.P. durante el año 2023

6.1. ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL - 2023

A continuación, se presenta el diagnóstico de Clima Organizacional de EMPOCALDAS S.A. E.S.P. para el año 2023, para lo cual fue preciso identificar las variables representativas, definiendo las dimensiones que se consideran importantes según el propio esquema de la organización. Estas dimensiones son:

- **Generales:** Tiene que ver con la satisfacción que el trabajador siente al trabajar en una empresa como EMPOCALDAS S.A. E.S.P.
- **Espacio de trabajo:** Hace referencia a la percepción por parte de los colaboradores de su puesto de trabajo y herramientas disponibles para el desarrollo normal y efectivo de sus labores.
- **Orientación organizacional:** Es el grado de satisfacción que los colaboradores sienten en el desarrollo de sus actividades laborales y en la planeación de las mismas.
- **Comunicación e integración:** Es uno de los elementos claves para un desempeño óptimo y fluido, con contactos realmente oportunos, especialmente entre compañeros, directivos y funcionarios, además se toma aspectos como la inclusión y la diversidad.
- **Capacidad profesional:** Es el grado de satisfacción al asumir la carga de trabajo dentro de la empresa.
- **Capacidad profesional:** Hace referencia a la conformidad de las actividades que realiza los servidores públicos y la carga de trabajo de acuerdo a sus conocimientos y actividades.
- **Reconocimiento y bienestar:** Grado de equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo. Es la identificación y distinción que se le hace a una persona por la realización de un buen trabajo, que incentivan a seguir haciendo énfasis en las habilidades que le permitieron alcanzar los objetivos individuales o colectivos. Además, se tiene en cuenta la satisfacción en el acompañamiento psicológico, psicosocial y conflictos y la prestación de espacios adecuados para el bienestar de los servidores públicos.
- **Plan de capacitación:** Es la percepción de los esfuerzos que hace la empresa para capacitar a sus funcionarios.
- **Código de integridad:** Representa la percepción que tienen los funcionarios acerca de la claridad y limitaciones de las reglas, regulaciones, procedimientos y trámites que enfrentan en el desarrollo de su trabajo.

En el proceso de Gestión **Humana** se encuentra establecido el indicador de Encuesta de clima organizacional que tiene como meta que los resultados de cada aspecto consultado sean mayores o iguales al 80%.

	GESTIÓN HUMANA	D-GH-08 Versión: 04 2024-01-26
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO – PETH	

Se presentan los resultados de mayor a menor donde se puede evidenciar que todos de los ítems consultados alcanzaron la meta establecida:

No	PREGUNTA	CALIFICACIÓN NUMÉRICA	INDICADOR
3	¿Qué tan satisfecho está usted trabajando en la Empresa?	3,80	98,08%
4	Comparado con el año pasado, ¿Qué tan satisfecho está usted trabajando en la Empresa?	3,73	94,23%
21	¿Qué tan satisfecho se siente usted con las actividades que realiza, de acuerdo con sus habilidades y conocimientos?	3,54	96,79%
15	¿Qué tan satisfecho está usted con la forma en que se comunica con sus compañeros?	3,54	96,79%
31	¿Qué tan satisfecho está usted con las conductas enmarcadas en el Código de Integridad? (Valores corporativos: Honestidad - Compromiso - Justicia - Respeto - Diligencia - Innovación - Trabajo en equipo).	3,52	96,15%
5	¿Qué tan satisfecho está usted con la iluminación en su puesto de trabajo?	3,51	97,44%
11	¿Qué tan satisfecho está usted con el nivel de comunicación con sus compañeros de trabajo con el fin de alcanzar los objetivos trazados?	3,51	94,23%
7	¿Qué tan satisfecho está usted con el aseo de su puesto de trabajo?	3,50	95,51%
19	¿Qué tan satisfecho está usted con la asignación de trabajo, teniendo en cuenta sus conocimientos y habilidades?	3,50	95,51%
16	¿Qué tan satisfecho está usted con el fomento del trabajo en equipo?	3,47	93,59%
14	¿Qué tan satisfecho está usted con el rol de sus compañeros en los grupos de trabajo en los que ha participado?	3,46	95,51%
17	¿Qué tan satisfecho está usted con la promoción a la inclusión y a la diversidad?	3,46	96,15%
9	¿Qué tan satisfecho está usted con los procedimientos de su área de trabajo que garantizan la efectividad de las actividades que realiza?	3,44	96,79%
32	¿Qué tan satisfecho está usted con la socialización y apropiación del Código de Integridad?	3,44	94,87%
18	¿Qué tan satisfecho se siente con la inclusión propia y de otros en la institución?	3,41	96,15%
12	¿Qué tan satisfecho está usted con la comunicación con sus líderes?	3,35	90,38%
23	¿Qué tan satisfecho está usted con la retroalimentación (observaciones) recibida por su jefe tanto en aspectos positivos como negativos de su trabajo?	3,35	90,38%
20	¿Qué tan satisfecho está usted con el manejo de su carga de trabajo?	3,33	93,59%
10	¿Qué tan satisfecho está usted con la participación que se le da dentro del área en la planeación de sus actividades?	3,32	96,15%
6	¿Qué tan satisfecho está usted con la privacidad de su puesto de trabajo?	3,31	90,38%
8	¿Qué tan satisfecho está usted con las herramientas a las que tiene acceso para realizar sus funciones?	3,30	91,03%
26	¿Qué tan satisfecho se siente usted con los espacios de servicio al personal, esparcimiento y bienestar a los cuales tiene acceso?	3,30	90,38%
25	¿Qué tan satisfecho está usted con las actividades de bienestar que se realizan en la empresa?	3,28	85,26%

	GESTIÓN HUMANA	D-GH-08 Versión: 04 2024-01-26
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO – PETH	

No	PREGUNTA	CALIFICACIÓN NUMÉRICA	INDICADOR
28	¿Qué tan satisfecho está con la gestión de conflictos y el PQRSD (Peticiónes, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias)?	3,22	87,82%
13	¿Qué tan satisfecho está usted con la comunicación entre áreas y seccionales?	3,21	87,82%
27	¿Qué tan satisfecho se siente con el acompañamiento psicológico y psicosocial?	3,21	87,18%
24	¿Qué tan satisfecho está usted con el reconocimiento y motivación por su trabajo?	3,18	83,33%
22	¿Qué tan satisfecho está usted con las actividades de carácter cultural y deportivo que se realizan en la empresa?	3,13	80,77%
30	¿Qué tan satisfecho está usted con las posibilidades de capacitación que le da la Empresa?	3,10	83,33%
29	¿Qué tan satisfecho está usted con la planeación de las actividades de capacitación en la empresa?	3,09	83,97%
PROMEDIO DE CALIFICACIÓN		3,38	91,99%

No obstante, los resultados positivos en la encuesta de CLIMA ORGANIZACIONAL, se toman algunas acciones de mejora concretas con base en puntuaciones bajas.

6.2. RESULTADO DEL FURAG – 2019 - 2022

DIMENSIÓN	2019	2020	2021	2022
DIMENSIÓN 1: TALENTO HUMANO	75,40	90,20	93,40	81,1
POLÍTICA: Gestión Estratégica del Talento Humano	74,10	88,06	91,80	95,5
POLÍTICA: Integridad	76,92	91,14	93,60	73,5

El anterior diagnóstico muestra avances significativos en las políticas de gestión y desempeño bajo la responsabilidad de Gestión Humana hasta el año 2021, sin embargo, para el año 2022 se evidencia un decremento en la calificación obtenida en el área de **POLITICA: Integridad**, obteniendo una reducción de 20,1 puntos o del 21,4%, esto se debe a una disminución en el rendimiento en el ítem “Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas” con un puntaje de 62,7.

Por tanto; es preciso tomar medidas de mejora en la política de integridad, que permita desarrollar acciones preventivas y de gestión adecuada a las situaciones de conflictos de interés, mejorar la calidad y oportunidad de información, publicación, consulta ciudadana y monitoreo de declaración de bienes y rentas y conflictos de interés y la identificación de riesgos de gestión y corrupción con medidas de control interno y sanción de actividades indebidas.

	GESTIÓN HUMANA	D-GH-08 Versión: 04 2024-01-26
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO – PETH	

6.3. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La evaluación de desempeño está compuesta por:

- Cumplimiento de funciones esenciales o La CALIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS TÉCNICAS está a cargo de la Sección Técnica y Operativa, quien hará la evaluación escrita incluyendo las funciones. Equivale a un 40%.
- Competencias Personales tales como: Conocimiento del trabajo, Calidad del trabajo, Cumplimiento de normas e innovación. Equivale a un 40%
- Cualidades personales tales como: Responsabilidad, Diligencia, Sentido de Pertenencia y Actitud de Servicio. Equivale a un 15%.
- Calificación Plan de mejoramiento Individual año Anterior, para esta evaluación se tiene en cuenta el compromiso adquirido el año inmediatamente anterior. Equivale a un 5%.

Las 23 seccionales evaluadas tuvieron un promedio de desempeño de 3,59, que se percibe como un desempeño “Bueno”, el 4,3% de las seccionales pudieron ser categorizadas con un desempeño “Excelente” y el 95,7% con un desempeño “Bueno”. No se evidencia grados de evaluación negativa o de grado de debilidad.

El resultado promedio final entre los servidores de cada una de las seccionales es la siguiente:

SECCIONAL	PROMEDIO	CALIFICACIÓN CUALITATIVA	INDICADOR
AGUADAS	3,72	BUENO	87,50%
ANSERMA	3,32	BUENO	92,31%
ARAUCA	3,40	BUENO	100%
ARMA	4	EXCELENTE	100%
BELALCÁZAR	3,92	BUENO	100%
CHINCHINÁ	3,72	BUENO	88,24%
FILADELFIA	3,60	BUENO	83,33%
GUARINOCITO	3,96	BUENO	100%
LA DORADA	3,74	BUENO	96,15%
MANZANARES	3,45	BUENO	80,00%
MARMATO	3,85	BUENO	100%
MARQUETALIA	3,29	BUENO	60,00%
MARULANDA	3,52	BUENO	50,00%
NEIRA	3,53	BUENO	75,00%
PALESTINA	3,56	BUENO	100%
RIOSUCIO	3,60	BUENO	87,50%
RISARALDA	3,52	BUENO	66,67%
SALAMINA	3,73	BUENO	100%

	GESTIÓN HUMANA	D-GH-08 Versión: 04 2024-01-26
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO – PETH	

SECCIONAL	PROMEDIO	CALIFICACIÓN CUALITATIVA	INDICADOR
SAMANÁ	3,35	BUENO	50,00%
SAN JOSÉ	3,79	BUENO	83,33%
SUPIA	3,53	BUENO	75%
VICTORIA	3,23	BUENO	42,86%
VITERBO	3,30	BUENO	77,78%
PROMEDIO	3,60	BUENO	82,42%

En Manizales, entre los 14 departamentos y secciones evaluadas, se obtuvo un promedio de desempeño de 3,9 que se percibe como un desempeño “Bueno”, el 35,7% de los departamentos y secciones pudieron ser categorizadas con un desempeño “Excelente” y el 64,3% con un desempeño “Bueno”. No se evidencia grados de evaluación negativa o de grado de debilidad El resultado promedio final entre los servidores de cada uno de los departamentos secciones es la siguiente:

SECCIÓN O DEPTO.	PROMEDIO	calificación cualitativa	INDICADOR
ARCHIVO	3,95	BUENO	98,8%
CONTABILIDAD	3,78	BUENO	94,6%
CONTROL INTERNO	3,90	BUENO	97,4%
COMERCIAL	3,89	BUENO	97,1%
OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO	4,00	EXCELENTE	99,9%
PLANEACIÓN Y PROYECTOS	3,94	BUENO	98,6%
FACTURACIÓN	4,00	EXCELENTE	100%
GESTIÓN HUMANA	3,98	EXCELENTE	99,5%
PQR	3,76	BUENO	94%
PRESUPUESTO	3,56	BUENO	89%
SECCIÓN TÉCNICA	4,00	EXCELENTE	100%
SISTEMAS	4,00	EXCELENTE	100%
SUMINISTRO	3,94	BUENO	98,6%
TESORERÍA	3,93	BUENO	98,1%
PROMEDIO	3,90	BUENO	97,5%

	GESTIÓN HUMANA	D-GH-08 Versión: 04 2024-01-26
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO – PETH	

7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN HUMANA 2024

El Plan Estratégico de Gestión Humana se desarrolla en torno al bienestar de los servidores públicos en cada una de las etapas en su proceso laboral, desde su ingreso hasta su retiro, velando que en cada una de ellas se pueda potencializar aquellas fortalezas encontradas como también de corregir las dificultades.

En ese contexto, este plan se enmarca en las agrupaciones temáticas denominadas en MIPG como Rutas de Creación de Valor, allí se describen las actividades a desarrollar a través de diferentes políticas como se muestra a continuación:

7.1. RUTAS ESTRATÉGICAS

RUTA DE LA FELICIDAD
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollar actividades lúdicas que propendan por espacio de trabajo agradables, de sana convivencia y bienestar para los trabajadores. ✓ Exaltar aspectos positivos, por medio de “Gotas de felicidad” personalizadas. ✓ Resaltar la vivencia de los valores establecidos con la entrega de una agenda que contiene el código de integridad.
RUTA DEL CRECIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Charlas de liderazgo basada en valores. Con base en los resultados obtenidos en el test de Percepción de integridad - hacer campaña (piezas publicitarias, charlas motivadoras, entre otros) para: <ul style="list-style-type: none"> • Dar a conocer a los servidores públicos la importancia de evaluar de forma crítica las ordenas recibidas para identificar cuando van en perjuicio de la entidad y/o la sociedad • Implementar alternativas para eliminar la práctica de decir mentiras para salir de aprietos, pues entre los valores del Código de Integridad está presenta la “Honestidad”. • Infundir la importancia de la toma de decisiones individuales en busca del bien de la entidad y la sociedad incluso por encima de las autoridades o las acciones del resto.
RUTA DE LA CALIDAD
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Con base en los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño 2023, se busca implementar las siguientes mejoras: <ul style="list-style-type: none"> • Realizar la evaluación de desempeño en el tercer trimestre del año y acompañarlo con estrategia de motivación y concientización sobre la importancia del ejercicio. • Fortalecer el cumplimiento de funciones esenciales por medio de difusión del manual de funciones y el manual de requisitos y responsabilidades. ✓ Fomentar la puntualidad: <ul style="list-style-type: none"> • Implementar mecanismo de control y registro de ingresos y retiros del personal en las sedes administrativos. • Desarrollar campañas sobre el cumplimiento de normas internas como el horario.

	GESTIÓN HUMANA	D-GH-08 Versión: 04 2024-01-26
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO – PETH	

RUTA DEL SERVICIO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Implementar calificación en línea de la percepción de los usuarios frente a la atención recibida telefónica y presencialmente. ✓ Implementar mecanismo de fortalecimiento y estímulo para el personal de atención al ciudadano (capacitación, exposición de buenas prácticas – concurso). ✓ Aplicar calificación de servicio interno.
RUTA DE LA INFORMACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Monitorear el cumplimiento de cargue en el SIGEP tanto de los empleados públicos como de los contratistas (en coordinación con secretaria general). ✓ Sistematizar el reporte del tiempo de suplementario de los operadores de planta. ✓ Sistematizar el reporte de ausentismo por permisos.

7.2. ESTRATEGIA DE VINCULACIÓN

La disponibilidad de vacantes en EMPOCALDAS S.A. E.S.P. es poco frecuente, se presenta por renuncia de los trabajadores u otros motivos fortuitos. A través de esta estrategia el área de gestión humana velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales. Para suplir una vacante la empresa realiza concurso interno donde participan los interesados; si no hay interesados, o si ningún trabajador cumple con los requisitos mínimos para el cargo, la empresa realiza una búsqueda externa donde se vincula la persona más idónea para ejercer el cargo.

6.1. PLAN DE INCENTIVOS

EMPOCALDAS S.A. E.S.P. se preocupa por estimular, reconocer y premiar a sus servidores públicos para motivarlo, estas iniciativas guardan coherencia con las dimensiones TALENTO HUMANO E INTEGRIDAD, los cuales están enmarcados en el PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS para cada vigencia.

6.2. ESTRATEGIA PLAN DE CAPACITACIÓN

EMPOCALDAS S.A. E.S.P. construye el plan de capacitación y reinducción tomando como insumos las encuestas de necesidades de capacitación aplicada a sus servidores públicos, los resultados de la evaluación del desempeño laboral y la encuesta de clima organizacional.

6.3. ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Aunque EMPOCALDAS S.A. E.S.P. no está obligada a realizar evaluaciones de desempeño a sus servidores, se realizan a los trabajadores oficiales, orientándolas a contribuir con el fortalecimiento integral, el sentido de pertenencia y compromiso del trabajador por su labor y por la empresa.

	GESTIÓN HUMANA	D-GH-08 Versión: 04 2024-01-26
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO – PETH	

6.4. ESTRATEGIA DE ADMINISTRACIÓN DE LA NÓMINA

EMPOCALDAS S.A. E.S.P. en lo relacionado con salarios, prestaciones, seguridad social y otros relacionados; acata la normatividad en materia laboral de acuerdo con el régimen aplicable y los acuerdos pactados en la convención colectiva de trabajo garantizando los pagos de manera correcta y oportuna.

6.5. EXPEDICIÓN DE CERTIFICACIONES PARA BONO PENSIONAL

EMPOCALDAS S.A. E.S.P. implementa la herramienta de certificación electrónica cetil (sistema de certificación electrónica de tiempos laborados) entregada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (sistema de certificación electrónica de tiempos laborados) con la finalidad de suministrar información oportuna y confiable al momento de redención de los bonos pensionales solicitados por los ciudadanos, según directrices del Ministerio. Así mismo, fortalecer la capacitación y actualización normativa que favorezcan el diligenciamiento de los formatos utilizados para el trámite oportuno y eficiente.

6.6. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Entendiendo que las situaciones administrativas como vacaciones, licencias y encargos permean directamente la calidad de vida de los trabajadores de EMPOCALDAS S.A. E.S.P., se han establecido distintas políticas que garanticen el cumplimiento del principio administrativo de planeación, pues si el empleado es notificado oportunamente de cualquier situación, va a tener la posibilidad de programar sus diferentes actividades, sean familiares, académicas o laborales. En ese sentido, las programaciones de vacaciones son enviadas 15 días antes de presentarse la novedad administrativa, teniendo en cuenta, además, las diferentes solicitudes allegadas por los mismos trabajadores. De igual forma, los reintegros que debido a la necesidad del servicio deban hacerse, se notifican lo antes posible al servidor.

8. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Gestión Humana, realiza autocontrol al cumplimiento de las actividades plasmadas en este plan y reporta su avance al Depto. de Planeación y Proyectos en el marco del seguimiento al plan de acción institucional.

Actualizó	Revisó	Aprobó
ORIGINAL FIRMADO POR Jefe Gestión Humana	(Acta 1 – 2024-01-26) COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	