

INSTITUTO DE DESARROLLO MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PETH

2022



Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. REFERENTES ESTRATEGICOS ORIENTADORES	5
1.1 Misión	5
1.2 Visión	5
1.3 Estructura Organizacional	5
1.4 Caracterización del talento humano	5
1.5 Caracterización del empleo	6
2. OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE LA ENTIDAD	7
3. NORMATIVIDAD ASOCIADA	9
4. ALCANCE	10
5. POLITICA DE CALIDAD, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	11
6. DIAGNOSTICOS	11
6.1 Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano	11
6.2 Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión FURAG II	12
7. OBJETIVO GENERAL	16
8. OBJETIVOS ESPECIFICOS	16
9. PLANTA DE PERSONAL ACTUAL	17
10. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021	17
11. METODOLOGÍA DE PROVISION DE VACANTES A CORTO PLAZO	18
11.1 Proceso de Selección	18
11.2 Proceso de selección empleos de Carrera Administrativa	18
11.3 Selección de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	18
12. MOVILIDAD LABORAL	19
13. CONDICIONES DE PERMANENCIA	19
14. CONDICIONES PARA EL RETIRO	19
15. ESTIMACION DE LOS COSTOS DE PERSONAL	10
16. RECURSOS REQUERIDOS	20
17. SISTEMAS DE INFORMACION	20
18. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022	20
19. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2022	20

20. PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2022	20
21. PROGRAMA DE BILINGUISMO.....	21
22. PROGRAMA ESTADO JOVEN	21
23. PROGRAMA SERVIMOS.....	21
24. TELETRABAJO Y HORARIOS FLEXIBLES.....	21
25. INTEGRIDAD.....	21
26. SISTEMA DE EVALUACION DE DESEMPEÑO.....	21
27. MANUAL DE FUNCIONES	22
28. GESTION DEL CONOCIMIENTO.....	22
29. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO.....	22
29.1 Indicadores.....	22
30. RIESGOS.....	23

INTRODUCCIÓN

Dentro del marco de la planeación estratégica de la entidad, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Municipal de Desarrollo, en concordancia con lo que persigue el MIPG, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2022, se enfocará en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida; de tal manera que pueda existir motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la comunidad a pesar de las dificultades.

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.

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/38169866/plan-estrategico-talento-humano-peth.pdf/1dd321b1-f3ad-09b2-3c0f-bff984d93031?t=1612133022716>

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos con sus funciones y con los atributos de calidad, en busca de un mejor servicio.

1. REFERENTES ESTRATEGICOS ORIENTADORES

1.1 Misión

Somos una entidad dedicada a gestionar y promover el desarrollo en materia de vivienda, urbanismo y proyectos de interés público por el sistema de contribución de valorización, con el fin de generar bienestar y calidad de vida en la comunidad de Dosquebradas.

1.2 Visión

Lograr que para el año 2030, el Municipio de Dosquebradas mejore su movilidad, conectividad y competitividad por medio de la ejecución de proyectos de interés público por el sistema de contribución de valorización y coadyuve al desarrollo económico y social de la comunidad a través de la solución de necesidades en materia de vivienda y urbanismo.

1.3 Estructura Organizacional

Creado mediante decreto No 275 de 2001, del 26 de septiembre de 2001. El Instituto de Desarrollo Municipal de Dosquebradas se conforma como establecimiento público de carácter municipal, persona jurídica de derecho público, descentralizado, dotado de economía administrativa, personería jurídica y patrimonio independiente, sujeto de los derechos inherentes a las personas jurídicas de derecho público de acuerdo con las normas generales y le corresponde como organismo descentralizado del municipio de Dosquebradas atender la función pública comprendida dentro de su objeto. Para todos los efectos jurídicos, el domicilio del Instituto de Desarrollo Municipal es el Municipio de Dosquebradas. El objeto social del Instituto de Desarrollo Municipal es propender por el Desarrollo Municipal, tanto en materia de vivienda como en materia urbanística.

1.4 Caracterización del talento humano y del empleo

Con base en el MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN que concibe el talento humano como el activo más importante de las entidades, es de vital importancia contar con información oportuna y confiable que permita desarrollar una gestión que conlleve un impacto en la productividad de los servidores y se vea reflejado en el servicio al ciudadano.

Por lo anterior, el IDM se encuentra recopilando la información de los servidores que pertenecen a la entidad caracterizados en una base de datos en la cual se observa:

- Nombre
- Documento de identificación
- Género
- Nivel académico
- Antigüedad en el estado
- Discapacidad
- Prepensionado
- Cabeza de familia
- Grupo étnico
- Fuero sindical
- Expectativas de movilidad
- Teléfonos de contacto en caso de emergencia

1.5 Caracterización del empleo

La caracterización de los empleos se puede verificar a través de la planta de personal, la plataforma SIGEP, el respectivo manual de funciones de la entidad modificado mediante la resolución 015 del 21 de febrero del 2021 y la base de datos en la cual se puede consultar:

- Dependencia
- Cargo
- Perfil del empleo
- Código, grado, nivel
- Naturaleza del empleo
- Vinculación al empleo
- Tipo de vacancia
- Situaciones administrativas

2. OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE LA ENTIDAD

- En materia de vivienda satisfacer las necesidades de vivienda en las zonas urbanas y rurales del Municipio de Dosquebradas, mediante la promoción de organizaciones de vivienda de carácter asociativo, el apoyo institucional y técnico, la financiación, subsidios y estímulos a la adquisición y mejora de la vivienda de interés social en programas y proyectos realizados directamente o en coordinación con otras instituciones privadas y públicas, reglamentados por el Consejo Directivo.
- En materia urbanística, impulsar el desarrollo urbano y el ordenamiento territorial del municipio de Dosquebradas a través de la ejecución de obras de interés público, buscando alianzas estratégicas con la comunidad, el sector privado y el público de todos los órdenes para garantizar la viabilidad de los proyectos.
- Propiciar un desarrollo territorial urbano-rural, planeado, ordenado y equilibrado y con perspectiva de integración.
- Garantizar el desarrollo sostenible, el desarrollo equilibrado urbano-rural, la generación de riqueza con claros propósitos de inclusión y equidad social y la integración regional e internacional como vía para insertar a Dosquebradas dentro del mundo globalizado.
- Impulsar un modelo de desarrollo endógeno, basado en el conocimiento y potenciación de las fortalezas locales socio- económicas, ambientales y territoriales, integradas a la región y el mundo.

- Desarrollar estrategias de integración en el contexto de la ciudad región en lo pertinente a infraestructura en vivienda, equipamiento público, movilidad y transporte, medio ambiente, Servicios Públicos y definición e implementación del POT y sus instrumentos de gestión.
- Disponer de una estructura administrativa que brinde la racionalidad de los proyectos de vivienda de interés social y los proyectos basados en la contribución por valorización atendiendo a las necesidades de vivienda de los diversos estratos sociales, conforme a la estratificación socioeconómica que se haya adoptado por el gobierno nacional para los municipios.
- Apoyar el mejoramiento de la vivienda con respecto a la solución de necesidades insatisfechas en materia de servicios públicos, infraestructura, calidad y estabilidad, así como en lo que respecta a la legalización de urbanizaciones y habilitación y legalización de títulos.
- Dar prioridad a las soluciones de vivienda de interés social para la población más desfavorecida, ofreciendo soluciones de vivienda digna con vocación de futuro y creando alternativas para las familias necesitadas de vivienda.
- Ofrecer los recursos básicos y los mecanismos de gestión para que las familias menos favorecidas tengan acceso a una posible solución a sus necesidades básicas en materia de vivienda.
- Orientar hacia la prevención y brindar asistencia técnica y humana a los usuarios de las vías dentro de la jurisdicción del instituto.

3. NORMATIVIDAD ASOCIADA

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta Parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003.	Certificación de Bono Pensional
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público. La carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 1072 de 2015	Decreto compilatorio del Sector trabajo	Talento Humano
Decreto 815 de 2018	Modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos	Talento Humano
Resolución 667 de 2018	Adopta catálogo de competencias funcionales	Talento Humano

4. ALCANCE DEL PETH

El Plan Estratégico de Talento Humano del IDM tiene como alcance los servidores públicos que se encuentran en carrera administrativa y en cargos de libre nombramiento y remoción.

Para algunos casos, se incluyen en el alcance los funcionarios en calidad de provisionales y los contratistas, como es el tema de seguridad y salud en el trabajo, inducción y formación que no implique ejecución de presupuesto.

5. POLITICA DE CALIDAD, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Dirección del Instituto de Desarrollo Municipal de Dosquebradas declara su compromiso con la calidad, la eficacia y la eficiencia de sus servicios, con el fin de satisfacer las necesidades de la comunidad del Municipio en materia de Vivienda, Urbanismo y proyectos de obras de interés público.

De igual manera, declara su compromiso con la seguridad, la salud y el bienestar laboral de sus trabajadores y contratistas gestionando los riesgos presentes en la ejecución de sus actividades, destinando los recursos físicos, humanos y financieros requeridos, garantizando el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión Integral y el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable.

Esta política será revisada periódicamente y comunicada a los trabajadores y contratistas y estará disponible para los grupos de interés.

6. DIAGNOSTICOS

6.1 Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano

Se realizó el Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través del autodiagnóstico de la política de Talento Humano al finalizar al 30 de noviembre de 2021 y su resultado fue de 82,7 frente a 68,2 del año 2020, logrando un avance de 14,5 puntos.

Con este resultado se busca identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el desarrollo del Talento Humano en el Instituto, como se muestra en las siguientes gráficas:

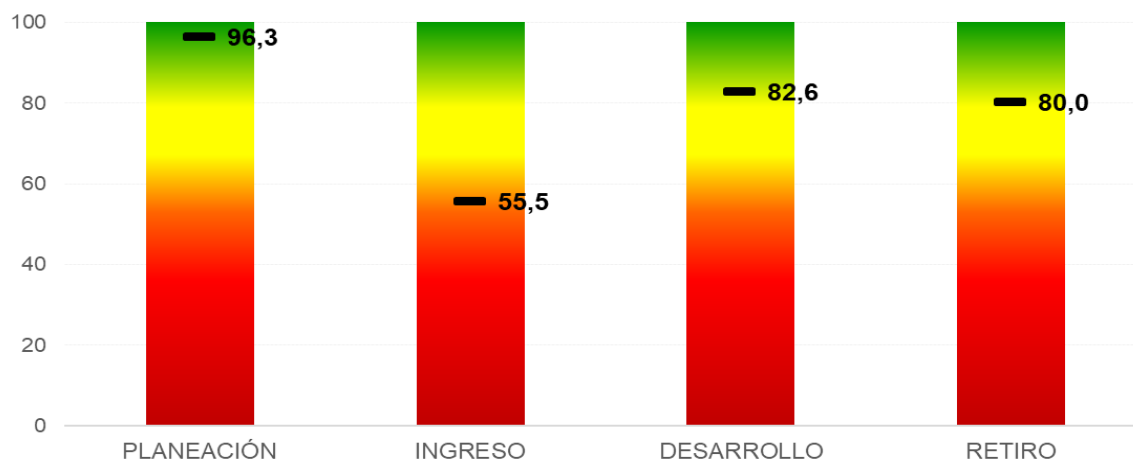
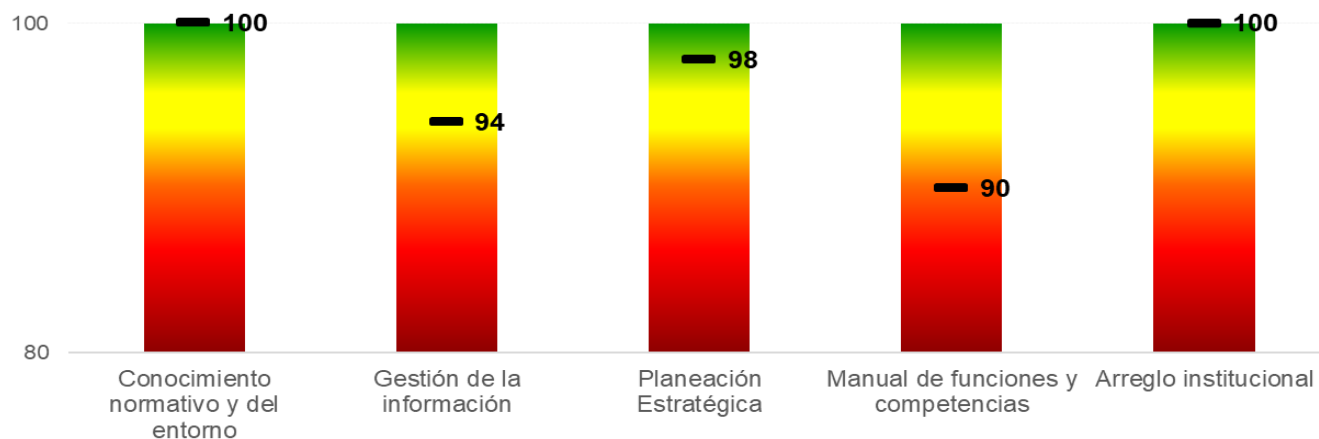
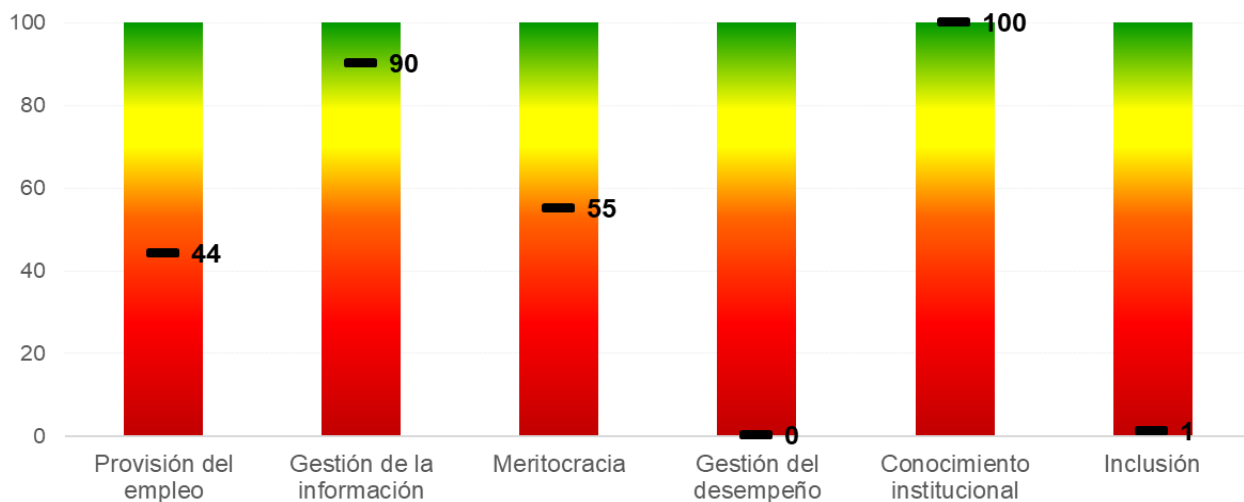


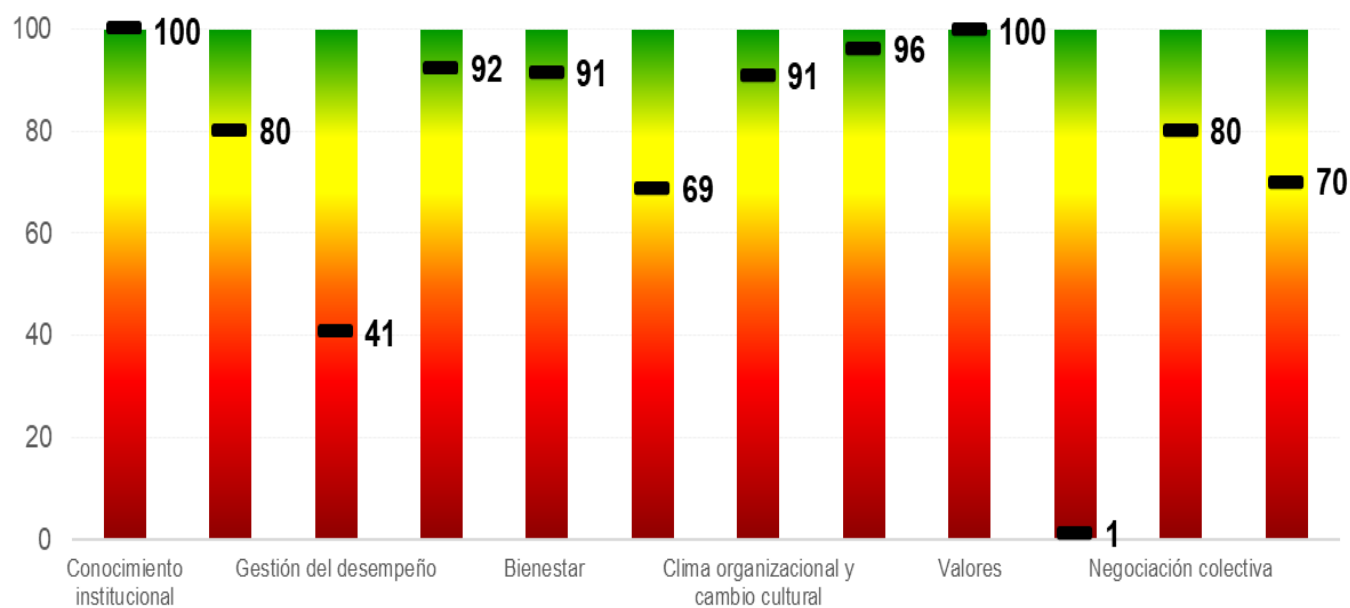
Gráfico 1: Calificación por componentes. Fuente: autodiagnóstico política TH Nov 30 de 2020



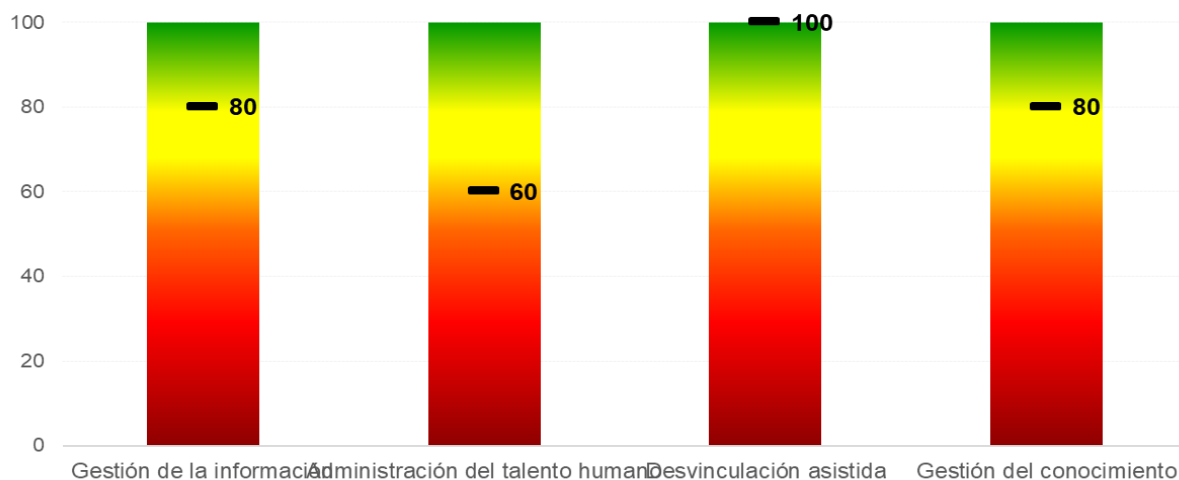
Componente: Planeación. Fuente: autodiagnóstico política TH Nov 30 de 2020



Componente: Ingreso. Fuente: autodiagnóstico política TH Nov 30 de 2020

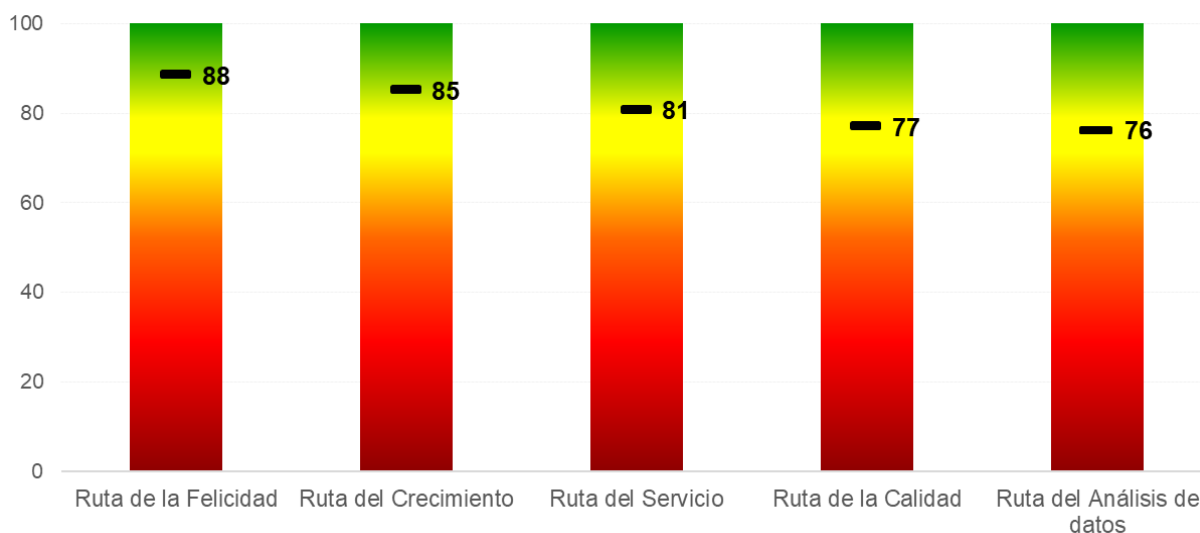


Componente: Desarrollo. Fuente: autodiagnóstico política TH Nov 30 de 2020

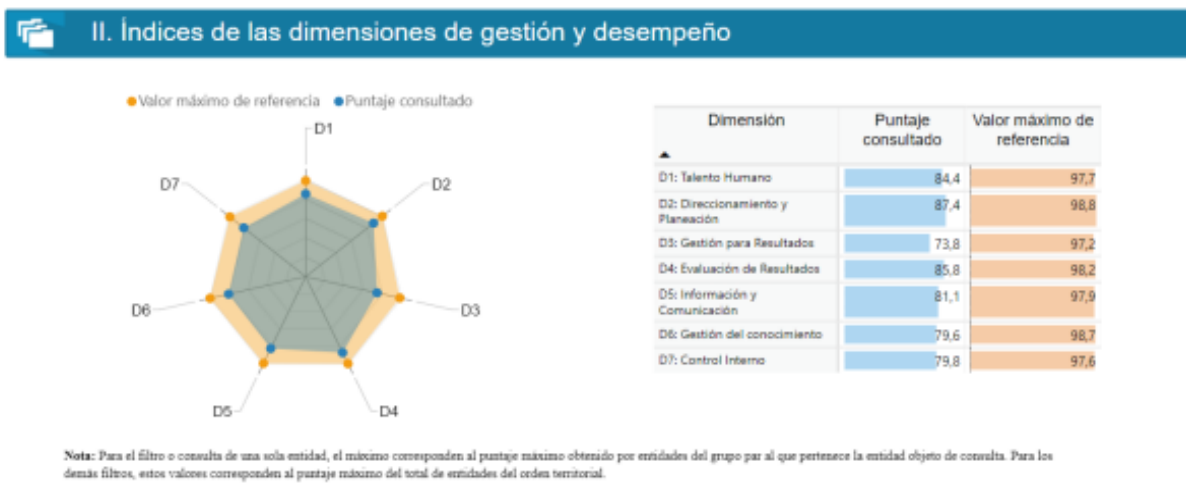


Componente: Retiro. Fuente: autodiagnóstico política TH Nov 30 de 2020

De aquí se dedujo que las Rutas tienen un porcentaje similar, pero la más baja es la de análisis de datos, como se observa:



6.2 Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión –FURAG



Fuente: <https://app.powerbi.com/view>

El resultado que se observa como cumplimiento para la vigencia 2020 fue de 84.4, (reportado en mayo 2021) frente a un 73.9 del 2019.

7. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores del IDM, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público en los procesos misionales de la entidad.

8. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias del personal.
- Propiciar condiciones para mejorar el clima laboral en el Instituto.
- Generar espacios de reconocimiento, esparcimiento e integración, a través de programas que fomenten el mejoramiento de la calidad de vida y la productividad laboral.
- Alcanzar la planta de personal óptima que requiere el IDM para el cumplimiento de su misión.
- Proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

9. PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

NIVEL	No DE CARGOS	MUJERES	HOMBRES	VACANTES
DIRECTIVO	3	1	2	0
ASESOR	1	1	0	0
PROFESIONAL	3	1	2	0
TÉCNICO	2	1	1	0
ASISTENCIAL	6	4	2	0
TOTAL	15	7	8	0

10. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Instituto de Desarrollo Municipal en la actualidad no tiene vacantes disponibles, por lo anterior la dirección inicio el proceso con la CNSC para realizar el proceso de convocatoria de los cinco (5) cargos asistenciales que en la actualidad están como provisionales, la cual quedo en una cuantía por pagar según resolución 204 del 28 de diciembre de 2018 por un valor de diecisiete millones quinientos mil pesos (\$17.500.000) lo cual le corresponde una obligación presupuestal 1228 del 28 de diciembre del 2018, dándole cumplimiento a la circular número 2016106666657.

El 17 de febrero 2021 se actualizó el manual de funciones de la entidad, el cual fue adoptado mediante Resolución 015 de 2021, dando cumplimiento al Decreto 815 de 2018.

En enero de 2021 se cubrió efectivamente la vacante identificada en el PETH 2021 perteneciente al cargo de secretaria ejecutiva, cuya líder se retiró debido a jubilación.

Se prevé que para 2022 se obtengan 2 vacantes de cargos pertenecientes a carrera administrativa y a provisional, cuyos servidores alcanzan los requisitos para jubilación.

PLANTA DE CARGOS ACTUAL

CARGO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS	OCUPADOS	VACANTES
Director general	050	02	1	1	0
Subdirector Técnico	068	01	1	1	0
Subdirector administrativo y financiero	068	01	1	1	0
Asesor de Control interno	105	03	1	1	0
Profesional universitario gestión de proyectos	219	03	1	1	0

CARGO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS	OCUPADOS	VACANTES
Profesional universitario gestión comunitaria y apoyo social	219	03	1	1	0
Profesional universitario gestión financiera	219	03	1	1	0
Técnico administrativo en gestión administrativa y presupuestal	387	06	1	1	0
Técnico operativo de apoyo a programas y proyectos	314	04	1	1	0
Secretaria ejecutiva de la dirección general	425	06	1	1	0
Secretaria de la subdirección administrativa y financiera	440	03	1	1	0
Secretaria de la subdirección técnica	440	03	1	1	0
Auxiliar administrativo de apoyo administrativo y financiero	407	04	1	1	0
Ayudante documental	472	01	1	1	0
Auxiliar de servicios generales	470	01	1	1	0

SITUACION DE VACANTES DETECTADAS			
Plan y/o Proyecto	Situación detectada (Vacantes)	Medida de cobertura propuesta (Necesidades)	Aspectos normativos y técnicos para tener en cuenta
Auxiliar de servicios generales	1	1	Próximo retiro por cumplimiento de Requisitos de pensión
Profesional universitario gestión comunitaria y apoyo social	1	1	Próximo retiro por cumplimiento de Requisitos de pensión

11. METODOLOGÍA DE PROVISION DE VACANTES A CORTO PLAZO

11.1 Proceso de Selección

Los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o provisional, mediante encargo o nombramiento, para dar cumplimiento a la provisión debida de los cargos se realizará una verificación de las vacantes que resulten por cualquiera de las causales vigentes: renuncia, pensión, invalidez, declaración de insubsistencia, entre otras.

11.2 Proceso de selección empleos de Carrera Administrativa

La provisión de los empleos de carrera administrativa este se efectuará teniendo en cuenta el Artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 648 del 19 de abril del 2017.

11.3 Selección de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

De conformidad con la Ley 909 de 2004 “Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley” y el Decreto 648 del 19 de abril del 2017.

12. MOVILIDAD LABORAL

Según el Artículo 2.2.5.4.1 del Decreto 648 de 2017, con los empleados que se encuentren en servicio activo se podrán efectuar los siguientes movimientos de personal:

- Encargo
- Reubicación
- Ascenso
- Traslado

13. CONDICIONES DE PERMANENCIA

Las condiciones de permanencia están sujetas a los principios establecidos en el artículo 37 de la ley 909 de 2004.

14. CONDICIONES PARA EL RETIRO

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y el Artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017 donde establecen las causales de retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, se cuenta actualmente con el Procedimiento para Administración de Personal. Se cuenta con un formato de entrevista de Retiro con el fin de llevar las estadísticas necesarias.

15. ESTIMACION DE LOS COSTOS DE PERSONAL

Para la vigencia 2022, el costo total de la planta de personal provista como se encuentra a la fecha corresponde a una nómina de Mil ciento setenta y ocho millones ciento noventa y cuatro mil ochocientos cuarenta y seis pesos \$1.178194.846.

16. RECURSOS REQUERIDOS

Humanos:

Se cuenta con un equipo humano conformado por la subdirectora Administrativa y financiera, la Técnico administrativo y los contratistas de apoyo, para dar cumplimiento a las actividades y funciones del proceso.

Físicos:

Se cuenta con infraestructura física, equipos y tecnología adecuada para las necesidades de los procesos de personal.

Económicos:

Se destina un presupuesto para los programas de bienestar social e incentivos, seguridad y salud en el trabajo y capacitación, el cual para la vigencia 2022 será de \$40.000.000.

17. SISTEMAS DE INFORMACION

Actualmente el IDM cuenta con la plataforma SIGEP como aplicativo para el Desarrollo del Talento Humano. En la vigencia 2022 se tiene como objetivo la entrada en operación del software de nómina y recurso humano, el cual fue adquirido en la vigencia 2021 con el fin de complementar los sistemas de información y facilitar la obtención de reportes.

18. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

Se pueden evidenciar en los Anexos 01 y 02.

19. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2022

Se puede evidenciar en el Anexo 03.

20. PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2022

Se puede evidenciar en el Anexo 04.

21. PROGRAMA DE BILINGÜISMO

La Entidad socializará el programa de bilingüismo llevado a cabo por el SENA.

22. PROGRAMA ESTADO JOVEN

La entidad contratará por medio de la modalidad de Prestación de servicios, jóvenes recién egresados sin experiencia con el fin de dar cumplimiento a esta iniciativa.

23. PROGRAMA SERVIMOS

La entidad socializará el Programa servimos de la Función Pública para que los servidores puedan acogerse a los beneficios allí planteados.

24. TELETRABAJO Y HORARIOS FLEXIBLES

En la vigencia 2021 fue adoptada la resolución para horarios flexibles. En cuanto a teletrabajo, se tiene como objetivo establecer el programa y adoptarlo internamente.

25. INTEGRIDAD

El Instituto cuenta con un Código de Integridad actualizado con los requerimientos del MIPG y desarrolla actividades para su interiorización y aplicación a través de los requisitos de la Política de integridad cuyo puntaje a noviembre 30 de 2021 es de 97,6.

Para la vigencia 2022 entrará en desarrollo una nueva política relacionada con conflictos de interés, la cual complementará la de Integridad. El objetivo es iniciar su implementación.

26. SISTEMA DE EVALUACION DE DESEMPEÑO

Se hace uso de los instrumentos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, actualmente se realiza en el aplicativo dispuesto para ello para los servidores de carrera administrativa. El reto para la vigencia 2022 es adoptar este mismo mecanismo para la evaluación de los cargos de LNR, exceptuando el cargo de director general cuya evaluación corre por cuenta del jefe inmediato, el Consejo Directivo.

27. MANUAL DE FUNCIONES

Adoptado mediante Acto administrativo No. 015 del 17 de febrero del 2021.

28. GESTION DEL CONOCIMIENTO

El Instituto cuenta con la Política de gestión del conocimiento, cuyo puntaje a noviembre 30 de 2021 es de 63 puntos, frente a 41 de 2020. El reto es continuar fortaleciéndola, dando cumplimiento a los requerimientos de dicha política según el Modelo Integrado de Planeación y gestión.

29. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

Cada cuatro meses aproximadamente se realiza seguimiento y actualización del autodiagnóstico de la política de Talento Humano, con la cual se monitorean todos los componentes del PETH. El FURAG II también se convierte en una importante herramienta de seguimiento a los avances de la GETH en el Instituto.

29.1 INDICADORES

Se cuenta con los siguientes indicadores:

- Cumplimiento del Programa de bienestar social e incentivos
- Cumplimiento del Plan institucional de capacitación
- Cumplimiento del Plan anual de seguridad y salud en el trabajo
- Porcentaje de cumplimiento de la política de Talento Humano
- Porcentaje de cumplimiento de la política de Integridad

30. RIESGOS

El proceso de Gestión del Talento Humano posee un mapa de riesgos, entre los cuales se destacan los más importantes a continuación:

- Posibilidad de afectación reputacional por falta de diligenciamiento oportuno de las evaluaciones de desempeño de los funcionarios de carrera administrativa (Planta de personal) de la entidad y falta de un mecanismo de evaluación para los cargos de libre nombramiento y remoción.
- Posibilidad de afectación reputacional por falta de la verificación de requisitos de los funcionarios que se vinculan a la entidad según la normatividad vigente. (Planta de personal).
- Posibilidad de afectación reputacional por pérdida de las historias laborales de los funcionarios y/o de los documentos que reposan en ellas. (Planta de personal) de la institución.
- Posibilidad de afectación económica por falta de reportes de novedades (licencias de maternidad, incapacidades, traslados de administradoras, entre otros)
- Posibilidad de afectación reputacional por la no elaboración, aprobación y ejecución del programa de bienestar social.
- Posibilidad de afectación económico y reputacional por falta de implementación del SGSST y sus procedimientos establecidos por el desconocimiento de la normatividad vigente lo cual conlleva a sanciones.
- Posibilidad de afectación reputacional y delito por aceptar documentos falsificados que soporten educación y experiencia de las Hojas de vida de aspirantes a cargos de LNR y de provisionalidad en el Instituto.

PROYECTÓ: Sandra Angarita Contratista de apoyo TH	REVISÓ: Comisión de personal	APROBÓ: Comité de gestión y desempeño
	Acta No 1 del 20 de enero de 2022	Acta No 1 del 27 de enero de 2022
Diciembre 30 de 2021		