

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

**DIMENSIÓN MIPG TALENTO
HUMANO**

PUERTA DE CRO

EMPRESA DE DESARROLLO CARIBE

VERSIÓN 1

2022

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO GENERAL.	4
2.1.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	4
3.	MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	4
4.	FORMULACIÓN PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO	6
4.1.	Disposición de información	7
4.2.	Caracterización Planta de Personal	7
4.3.	Planta de Personal Actual	7
5.	DIAGNÓSTICO	8
5.1.	Autodiagnóstico de Talento Humano – MIPG	8
5.2.	Definición Estrategia del Talento Humano.	11
5.2.1.	Misión Talento Humano	11
5.2.2.	Visión Talento Humano	11
5.2.3.	Política de Talento Humano	11
6.	INGRESO Y DESARROLLO	12
6.1.	Manual de Talento Humano	12
6.2.	Manual de funciones	12
6.3.	Plan de Vacantes	12
6.4.	Plan de Previsión de Recursos Humanos	12
6.5.	Clima Organizacional	12
6.6.	Plan Institucional de Capacitación	13
6.7.	Plan de Bienestar e Incentivos	13
6.7.	Plan de seguridad y salud en el trabajo.	15
7.	ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	15
8.	INDICADORES PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	17
8.1.	Indicadores Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano.	17

1. INTRODUCCIÓN

Las empresas y la economía en general a través del tiempo se enfrentan constantemente a una serie de desafíos y cambios que plantean el mundo actual y las tecnologías, los cuales conllevan a una prestación de servicios de excelencia y calidad por parte de las organizaciones. En la búsqueda constante de dicha excelencia, las empresas dependerán al final del factor más importante dentro de las organizaciones, su capital humano. Estos al estar motivados, estimulados e incentivados en todo momento, brindarán todo su esfuerzo y dedicación en pro de hacer su mejor trabajo. Es así como en Puerta de Oro Empresa de Desarrollo Caribe S.A.S, en adelante, Puerta de Oro, se hace especial énfasis en dar un valor importante a las actividades comprendidas dentro del Plan Estratégico de Talento Humano, mediante el mejoramiento de las competencias, el conjunto de conocimientos, las habilidades y la calidad de vida.

Dentro de la estructura del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la primera dimensión corresponde a la de Talento Humano y la concibe como “el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados”, es así como, establece que su alcance tiene como propósito dotar a las entidades herramientas de gestión adecuada del personal a través del ciclo de vida de ingreso, desarrollo y retiro. Es así que el Plan Estratégico de Talento Humano de Puerta de Oro, se diseña con base en este modelo, y procurará desarrollar actividades de carácter pedagógico y de información con temas pertinentes a la integridad, generando de esta manera un cambio cultural significativo.

Es así, que el proceso de implementación de MIPG al interior de Puerta de Oro con el presente documento, tendrá el objetivo de definir las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro para el apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad, así como, dar a conocer la forma en que se desarrollará esta política, entorno al Plan de Previsión del Talento Humano; el Plan Institucional de Capacitación; el Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

2. OBJETIVO GENERAL.

Establecer los componentes que integran la Gestión del Talento Humano para el fortalecimiento de las actividades que comprenden el ciclo de vida de los trabajadores de la empresa para contribuir al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y la calidad de vida.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Fortalecer las habilidades y competencias a través de actividades de capacitación, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Diseñar y poner en marcha las normas y criterios para anticipar, identificar, analizar e intervenir los peligros y riesgos que puedan perjudicar y afectar la seguridad y salud en el normal desarrollo de las labores y actividades de los trabajadores de Puerta de Oro.
- Mantener la nómina que requiere Puerta de Oro para fines de cumplimiento de su misión, visión y valores corporativos permitiendo la prestación de un servicio de calidad.
- Diseñar y poner en marcha diversas acciones que permitan robustecer las actividades pertenecientes al proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Fortalecer la transformación de la cultura organizacional para apoyar la estrategia y fortalecer las relaciones de los equipos de trabajo basadas en la integridad y en el cumplimiento de las metas.

3. MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, de acuerdo con lo definido para esta dimensión en MIPG, está orientada a la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen las áreas de talento humano como líderes de procesos, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, generando el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector público, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país.

Para la consecución de la articulación del plan, es necesario que desde la fase de planeación se puedan identificar las necesidades de mejora, para lo cual se encuentra un insumo importante que se logra a través del diagnóstico que proporciona la matriz de la GETH, que fue incorporada como un instrumento de autodiagnóstico de MIPG, la cual contiene un inventario de los requisitos que el área debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política; permitiendo con su aplicación identificar las fortalezas y los aspectos para mejorar, como punto de partida para la implementación de la gestión estratégica; su resultado genera una calificación que ubica a la entidad en alguno de los tres niveles de madurez de la GETH.



Fuente: Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)

El resultado de la aplicación del autodiagnóstico permite identificar los siguientes aspectos:

- Estado actual de cada uno de los temas de talento humano.
- Nivel de madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano en la que se ubica la entidad
- Estado actual de las Rutas de Creación de Valor y de cada una de las subrutas.
- Aspectos para priorizar a fin de avanzar en la Gestión Estratégica del Talento Humano

Con ellos se puede determinar el estado futuro en el que aspira a estar para iniciar los planes de acción correspondientes.

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto
	- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio
	- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional
	- Ruta para generar innovación con pasión
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento
	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro
	- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores
	- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio
	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”
	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos

Fuente: Tomado de la Matriz de autodiagnóstico (GETH) Función Pública

4. FORMULACIÓN PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico del Talento Humano se define con base en los resultados del diagnóstico, las áreas que intervienen en la Gestión Humana de PUERTA DE ORO, la normatividad vigente y comprende la realización de todas las actuaciones

administrativas requeridas para atender las necesidades de los trabajadores de la empresa.

Teniendo como referencia los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, es necesario desarrollar las etapas que se enuncian a continuación que son insumo para implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva.

4.1. Disposición de información

Acorde a lo establecido en el MIPG Puerta de Oro debe contar con la información óptimamente actualizada la cual brinde la posibilidad a que el Plan Estratégico de Talento Humano posea recursos de calidad y de buenas bases para desarrollar una gestión destacada la cual genere un impacto significativo en la productividad de sus funcionarios y, por ende, sea de gran beneficio para la prestación del servicio.

4.2. Caracterización Planta de Personal

Por medio de la matriz de empleados que maneja el proceso Administrativo y financiero se mantiene actualizada la información relacionada con nombres y apellidos, tipo de vinculación, denominación del cargo, nivel, fecha de ingreso, antigüedad, salario, vacaciones, escolaridad y formación académica, edad, genero, experiencia laboral, tipo de contrato, entro otros, de todos sus trabajadores como pieza fundamental para la correcta administración del Talento Humano.

4.3. Planta de Personal Actual

La planta de cargos actual de Puerta de Oro está compuesta por dos (2) servidores Públicos y 58 empleados oficiales, constituida de la siguiente forma:

NIVELES	PLANTA GLOBAL	TOTAL
Estratégicos	5	9%
Tácticos	19	32%
Operativos	34	59%
Total	58	100%

Los servidores públicos están conformados de la siguiente forma:

Denominación	No. Cargos
Presidente	1
Jefe de Control Interno	1
Total	2

Fuente: Elaboración propia Talento Humano

Sistemas de Información

El sistema de información a utilizar para la administración del talento humano, nómina y su ejecución será integrada por medio del Software OASIS.

5. DIAGNÓSTICO

5.1. Autodiagnóstico de Talento Humano – MIPG

Los resultados del Autodiagnóstico del proceso de Gestión del Talento Humano, tomando como herramienta la matriz diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, donde se identifican las rutas en las cuales se deben trabajar para mejorar en el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema, como resultado general de la Gestión Estratégica de Talento Humano se obtuvo el 71%, resultado que ha ido aumentando en comparación con los resultados del Furag II del 2020 donde se obtuvo un 63,9 de calificación.

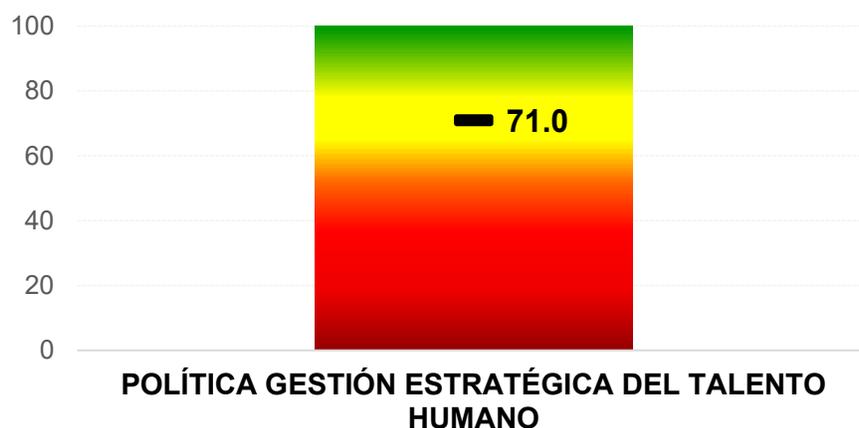


Gráfico. Resultado Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano.

Esta gráfica indica que en general, la implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano se encuentra en el nivel de madurez denominado “Transformación”, según la escala de calificación establecida en el autodiagnóstico, el cual la implementación de GETH debe ir avanzando y mejorando continuamente: Existe evidencia de acciones que generan impacto en la gestión, pero aún existen brechas importantes; aún falta posicionar el tema a nivel estratégico.

Para Puerta de Oro S.A.S., se generaron los siguientes resultados en las cinco (5) Rutas de Creación de Valor, los cuales van a permitir determinar los aspectos por trabajar en la empresa, armonizándolos con el fin de realizar una mejor gestión del talento humano.



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	65	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	63
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	70
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	74
		- Ruta para generar innovación con pasión	54
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	60	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	59
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	58
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	58
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	66
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	62	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	69
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	56
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	69	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	72
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	67
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	75	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	75

Tabla no. 1 - Resultados de la ruta de creación de valor

Los resultados del autodiagnóstico presentan los componentes que deben trabajarse para el fortalecimiento del talento humano interno de la empresa, a partir de esta información se formula el Plan de acción a las variables resultante del autodiagnóstico.

5.2. Definición Estrategia del Talento Humano.

5.2.1. Misión Talento Humano

Velar por la administración del Talento Humano, los planes, programas y acciones para el desarrollo de los colaboradores y el correcto funcionamiento de Puerta de Oro S.A.S bajo los valores y principios de la empresa.

5.2.2. Visión Talento Humano

La Gestión de Talento Humano está orientada al crecimiento de los colaboradores de Puerta de Oro, buscando el fortalecimiento de competencias, el bienestar laboral y desarrollo personal, enfocada a la consecución de resultados.

5.2.3. Política de Talento Humano

Con los resultados del autodiagnóstico se establece la siguiente política de talento humano:

PUERTA DE ORO EMPRESA DE DESARROLLO CARIBE S.A.S, desarrollará la gestión estratégica del talento humano a través de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera encaminada a afianzar la cultura para el éxito, orientándola al cumplimiento de la planeación estratégica y al desarrollo individual de los colaboradores de PDO, a través de las siguientes actividades:

- Reforzamiento de Habilidades,
- Competencias y Conocimientos para Líderes y Equipos.
- Bienestar y Crecimiento.

Para alcanzar los objetivos antes mencionados, se implementará estrategias para el desarrollo del talento humano, que favorezcan el control y permitan cumplir con el compromiso de desarrollar la idoneidad en términos de competencias, habilidades y aptitudes de los colaboradores.

6. INGRESO Y DESARROLLO

6.1. Manual de Talento Humano

El Manual de talento humano describe las actividades que Puerta de Oro Empresa de Desarrollo Caribe S.A.S. implementa para ingreso, retención y retiro de su personal, así mismo es la guía para proveer y mantener talento Humano competente para los procesos de la empresa.

6.2. Manual de funciones

El manual específico de funciones y de competencias laborales de la entidad, fue ajustado y actualizado teniendo en cuenta las necesidades de la empresa, para el desempeño y desarrollo de las funciones y actividades de acuerdo con los perfiles requeridos para cada puesto de trabajo.

6.3. Plan de Vacantes

Planear las necesidades del recurso humano, de tal manera que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como estrategia organizacional.

- Definir los empleos vacantes.

Anexo 1: Plan de vacantes 2022.

6.4. Plan de Previsión de Recursos Humanos

El propósito de realizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como alcance, determinar el número de empleados requeridos para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia en la empresa; identificar las necesidades de personal para el período y por último efectuar la estimación anteriormente expuesta con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad.

6.5. Clima Organizacional

El ambiente laboral se refiere a cómo los colaboradores dentro de la organización perciben su entorno de trabajo. En él, se incluye la cultura organizacional, la estructura interna, condiciones físicas del lugar de trabajo, los estilos de liderazgo y la

comunicación (entre otros elementos). Cuanto mejor es el clima laboral, mayores son las consecuencias positivas y mejor se aprecian tanto dentro como fuera de la organización.

La finalidad de realizar el estudio del Clima Organizacional dentro de **Puerta de Oro**, es velar y propiciar un ambiente caracterizado por relaciones de alta confianza, que genere un entorno laboral propicio para que los colaboradores puedan dar lo mejor de sí mismos y colaboren con un sentido de familia o equipo.

Puerta de Oro realizó la encuesta del clima organizacional para la vigencia de 2021 con el Modelo Great Place to Work.

6.6. Plan Institucional de Capacitación

El Plan de Capacitación, tiene como objetivo promover el desarrollo integral de los trabajadores, a través de procesos de capacitación y entrenamiento que trascienden a todos sus ámbitos, elevando su nivel de compromiso para el logro de los objetivos institucionales; de esta forma se contribuye al fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y competencias laborales.

El Plan de Capacitación 2022 se elabora de acuerdo con las necesidades y requerimientos de formación y capacitación de cada una de las áreas, este plan incluye los programas de inducción y reinducción.

Anexo 2: Plan de Capacitaciones 2022.

6.7. Plan de Bienestar e Incentivos

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios de **Puerta de Oro** y su desempeño en el trabajo, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de sus colaboradores.

El Programa de Bienestar, trabajará en pro generar un clima organizacional que despierte en los funcionarios, motivación y calidez humana en todos los procesos productivos, y que se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional.

Las actividades del Plan de Bienestar laboral se desarrollarán dentro de los siguientes ejes:

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Culturales
- Promoción y Prevención de la Salud
- Cambio organizacional
- Adaptación laboral
- Cultura organizacional
- Trabajo en equipo
- Promoción del uso de la bicicleta por parte de los colaboradores de la entidad
- Día del trabajador
- Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), logrando así realizar acciones de mejora que permitan corregir aspectos tales como:
 - a. El conocimiento de la orientación organizacional
 - b. El estilo de dirección
 - c. La comunicación e integración
 - d. El trabajo en equipo
 - e. La capacidad profesional
 - f. El ambiente físico

- Reconocimiento de fechas especiales tales como:
 - ✓ Día de la mujer / Hombre
 - ✓ Día del niño
 - ✓ Día de la madre / padre
 - ✓ Día de la secretaria
 - ✓ Amor y amistad
 - ✓ Cumpleaños
 - ✓ Día de la familia
 - ✓ Entrega de regalos a hijos y trabajadores de PDO
 - ✓ Partidos de fútbol de integración
 - ✓ Rumbaterapia
 - ✓ Sesiones de yoga
 - ✓ Logros académicos
 - ✓ Bodas
 - ✓ Maternidad – Paternidad
 - ✓ Fallecimiento de familiares

Anexo 3: Plan de Bienestar Laboral 2022.

6.7. Plan de seguridad y salud en el trabajo.

Implementar los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este contará con diversos programas que se dedicaran a mitigar los diferentes factores de riesgo presentes en la organización, teniendo en cuenta el respectivo cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y al cumplimiento de los estándares mínimos comprendidos en la Resolución 0312 de 2019.

El plan de trabajo del SG-SST, está soportado en el documento anexo denominado “Plan anual de trabajo”, documento en el cual se encuentran plasmadas todas las actividades y programas a ejecutar durante todo el año.

Anexo 4. Plan Anual de Trabajo del SG-SST 2022

7. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

Es así cómo, con base en los resultados de las rutas seleccionadas con menos puntuación en el autodiagnóstico realizado con la herramienta dispuesta por el DAFP para la medición de esta dimensión, se plantea el siguiente plan de acción, cuyas actividades se encuentran incorporadas en la planeación del Talento Humano.

Anexo: Plan de Acción.



FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Pasos		5	6	7
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje ruta del crecimiento	Variables resultantes	Alternativas de mejora
2	Selecione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos	Subrutas con menores puntajes (máximos tres) Ruta para generar innovación con pasión Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que es más orientado al logro Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	Trabajo en equipo Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:	Alternativas de mejora ^ Establecer los canales de comunicación efectivos y el uso de adecuado de los mismos. ^ Incentivar y fomentar las charlas periódicas a nivel de todas las áreas, donde se comunique en que estamos, como y hacia donde vamos. ^ Promover actividades que rompan las barreras de comunicación. ^ Fomentar un ambiente de apoyo. ^ Crear programas de aprendizaje y desarrollo. Programar actividades fuera del trabajo.
3	Identifique en la hoja "Reglas Filtro" las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores			Mejoras a implementar (Incluir plazo de la implementación)
4	En la hoja "Reglas Filtro", llene las Reglas Filtro seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas reglas, e identifique las variables que son comunes			Implementar actividades de socialización con cada equipo. Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a los empleados con profesionales especializados, ARL y Caja de compensación. Fecha: Dic 31 de 2022
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo. Transcribalas en la columna No. 5: "Variables resultantes"	Implementación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SO - SST	Como alternativa de mejora para finalizar de forma óptima la implementación de todos los estándares mínimos del SO-SST, se actualizarán los manuales de Funciones de cada uno de los colaboradores de PDO, puntualmente en las Funciones y responsabilidades específicas en SST con el objetivo de que es los las ejecuten y puedan realizar los respectivos aportes que contribuyan al alza de nuestros indicadores y el cumplimiento a cabalidad de los estándares. Fortalecer el Plan de Capacitación PDO 2022 con el objetivo de fortalecer las competencias en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo permitiendo de esta manera sensibilizar y condicionar al personal a que participe activamente en todas las actividades programadas dentro del SO-SST. Hacer uso y aprovechamiento de los recursos recibidos por reinversión de las diferentes entidades prestadoras de servicios (ARL Sura, Caja de Compensación Compañías, Fondos de Pension, Eps asociadas). Liderar en conjunto con Presidencia actividades organizadas y programadas por el Copasst. Entre estas actividades figurarán el programa de inspecciones planeadas y no planeadas, actividades de bienestar laboral, entre otros. Liderar en conjunto con Presidencia	Implementar herramienta que permita realizar encuestas del clima laboral y con base en los resultados establecer los planes de acción. Fecha: Dic 31 de 2022 Realizar seguimiento y monitoreo constante al Plan Anual de Trabajo de SST con el objetivo de velar por el cumplimiento puntual de las actividades programadas para la vigencia 2022. Conducir a reuniones a aquellos colaboradores que tienen Funciones específicas en SST con el fin de verificar y constatar que se estén ejecutando de forma normal las actividades que se encuentran bajo su responsabilidad y dependencia.
6	Cree alternativas de mejora en las variables identificadas (lluvia de ideas). Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAPP	Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.	Realizar evaluaciones periódicas de las competencias del personal.	Implementar herramienta que permita realizar las evaluaciones de desempeño anualmente y con base en los resultados establecer los planes de acción. Fecha: Jun 30 de 2022
7	De las alternativas existentes, identifique las que va a implementar y en qué plazo las va a realizar. Si es necesario, solicite apoyo del DAPP			
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas. Este paso se realiza después de finalizar la implementación de las acciones.			
9	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado			

8. INDICADORES PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Con el fin de gestionar y controlar los procesos, procedimientos y actividades de cada uno de los planes, es indispensable formular un indicador que permita realizar el seguimiento y propicie la mejora continua del Plan Estratégico del Talento Humano de la empresa. A continuación, se relaciona el indicador para cada plan el cual va estar medido a través de las diferentes actividades que están incluidas y relacionados en los anexos anteriormente descritos.

8.1. Indicadores Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano.

De acuerdo con lo previsto para la presente vigencia, los indicadores con que se medirá la gestión son:

Actividad	Nombre del Indicador	Fórmula
Plan de capacitación	Eficiencia del Plan de capacitación	Número de Capacitaciones realizadas/Capacitaciones Planificadas
	Eficacia de las Capacitaciones	Número con evidencia de impacto en la capacitación/Número de personas capacitadas
Plan de Bienestar	Porcentaje de avance del plan de Bienestar	Número de Actividades desarrolladas/Actividades planificadas
Plan SG-SST Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	Porcentaje de avance del plan Anual de trabajo de SST.	Número de Actividades Realizadas del plan anual de trabajo / Total Actividades Programadas)
Plan de Trabajo Talento Humano	Porcentaje de avance plan de talento humano	Número de actividades desarrolladas/Total de Actividades