



ADELI

EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO

2023

**PLAN ESTRATÉGICO DE
TALENTO HUMANO**

| | | |
|---|---|---|
| Código: PL-DE-01 | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO |  |
| Versión:01 | | |
| Fecha de Actualización: 30/01/2023 | | |

CONTENDIO

| | |
|---|-----------|
| 1. INTRODUCCIÓN | 3 |
| 2. CONTEXTO | 4 |
| 3. OBJETIVO GENERAL | 8 |
| 4. ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO | 9 |
| 5. INFORMACIÓN DE BASE | 9 |
| 6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2023 ... | 14 |
| 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | 17 |
| 8. CONTROL DE CAMBIOS | 17 |
| 9. ANEXOS: PLANES TEMÁTICOS | 17 |

| | | |
|---|---|---|
| Código: PL-DE-01 | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO |  |
| Versión:01 | | |
| Fecha de Actualización: 30/01/2023 | | |

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa Industrial y Comercial del Estado - ADELI contenido en este documento pretende generar los lineamientos para el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de todas las actividades destinadas a contribuir, desde el Área de Talento Humano, al logro de los objetivos estratégicos de la Entidad. El Plan ha sido elaborado en el marco de la planificación estratégica de la entidad, de los parámetros de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y de la normatividad vigente. Contiene y articula las diferentes temáticas relacionadas con talento humano y plantea el contexto, los objetivos, y las acciones a seguir para identificar las actividades que, con base en los diagnósticos adelantados, permitan lograr el máximo aporte posible de Talento Humano al logro de los propósitos misionales de la Empresa Industrial y Comercial del Estado – ADELI.

Es así como, en el marco de la planeación estratégica de ADELI, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo, en concordancia con lo que persigue el MIPG, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2023 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad y lograr en coherencia una mejora continua en la calidad de vida de nuestro talento humano.

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, para lo cual Función Pública fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas

| | | |
|---|---|---|
| Código: PL-DE-01 | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO |  |
| Versión:01 | | |
| Fecha de Actualización: 30/01/2023 | | |

con temas asociados a integridad, logrando un impacto en la cultura organizacional a través de la gestión del cambio hacia la excelencia.

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales. De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

2. CONTEXTO

2.1. Referentes Normativos

| 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 |

| | | |
|---|---|---|
| Código: PL-DE-01 | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO |  |
| Versión:01 | | |
| Fecha de Actualización: 30/01/2023 | | |

| | | |
|---|--|--|
| 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 189 del 26 de enero de 2004 | Establece la planta de personal del DAFP. | 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 | |
| Ley 1221 de 16 de julio de 2008 | Establece normas para promover y regular el Teletrabajo. | Programa de Bienestar |
| Resolución 312 del 24 de abril de 2013 | Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP. | Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar |
| Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos) | Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar |

| | | |
|---|---|---|
| Código: PL-DE-01 | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO |  |
| Versión:01 | | |
| Fecha de Actualización: 30/01/2023 | | |

| | | |
|---|--|---|
| Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 | Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo) | Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SgSst) |
| Resolución 365 del 17 de junio de 2015 | Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013. | Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar |
| Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019. | Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana. | Vinculación |
| Ley 1811 del 21 de octubre de 2016 | Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional. | Programa de Bienestar |
| Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016 | Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015. | Programa de Bienestar |
| Código de Integridad del Servidor Público 2017 | DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana. | Talento Humano |
| Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017 | Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 | Talento Humano |

| | | |
|---|---|---|
| Código: PL-DE-01 | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO |  |
| Versión:01 | | |
| Fecha de Actualización: 30/01/2023 | | |

| | | |
|---|--|-----------------------|
| MIPG | Manual Operativo – Dimensión N°1 | Talento Humano |
| GETH | Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017 | Talento Humano |
| Ley 1857 del 26 de julio de 2017 | Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia. | Programa de Bienestar |
| Decreto 612 de 2018 | Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado. | Planes y programas |
| Resolución 3546 de 2018 del 2018 | Regula las prácticas laborales | Pasantes |
| Decreto 1273 de 2018 | Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social | SST |

2.2. Referentes estratégicos orientadores

Para la construcción del Plan se contemplaron los lineamientos de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, y particularmente

| | | |
|---|---|---|
| Código: PL-DE-01 | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO |  |
| Versión:01 | | |
| Fecha de Actualización: 30/01/2023 | | |

de las políticas públicas de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH y de Integridad.

El abordaje conceptual del Plan se enmarca en el ciclo PHVA y en las etapas de la Dimensión de Talento Humano en MIPG. La estructura se basa en la integración y ejecución de las etapas de la Dimensión en cada una de las temáticas y planes específicos que conforman este documento, de manera que se garantice que el ciclo PHVA se materializa tanto en el diseño como en la ejecución y seguimiento de las actividades a realizar.

3. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las capacidades, competencias, valores y calidad de los servidores Públicos y Trabajadores Oficiales de ADELI, dentro del marco establecido en las dimensiones aplicables de MIPG. implementando estrategias y mecanismos amigables, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral.

3.1. Objetivos Estratégicos de la Entidad

- 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 empleados públicos de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí – ADELI, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, 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.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar implementando herramientas tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.
- Establecer actividades de prevención de accidentes y enfermedades de origen laboral y común tendientes a mejorar las condiciones de trabajo, la

| | | |
|---|---|---|
| Código: PL-DE-01 | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO |  |
| Versión:01 | | |
| Fecha de Actualización: 30/01/2023 | | |

productividad, la salud y la calidad de vida de los empleados públicos y trabajadores oficiales de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí – ADELI.

- Generar espacios de reconocimiento (incentivos), integraciones, esparcimientos e integración familiar que permitan el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los empleados públicos y trabajadores oficiales de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí – ADELI.

4. ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

La Gestión Estratégica de Talento Humano debe construirse todos los días entendiendo que, precisamente por su carácter estratégico es un tema integral que requiere que todas sus actividades estén articuladas y enmarcadas en un solo plan que conduzca hacia los mismos propósitos.

Independientemente de los énfasis temáticos a los que apunta cada actividad que se incluya en el Plan, el objetivo fundamental de cada una de ellas es el mismo: contribuir a los objetivos institucionales fortaleciendo el talento humano y potenciando su productividad. Por lo tanto, es necesario como punto de partida propiciar la articulación permanente de las temáticas a trabajar, priorizando el trabajo en equipo, la comunicación permanente, el seguimiento a los resultados y el énfasis en la integración, de manera que se logre cada vez mayor eficiencia en los procesos y eficacia en los resultados.

Para lograr este propósito, es absolutamente prioritario construir estrategias que permitan contar con la información confiable y suficiente para la toma de decisiones basada en evidencias y disponibles para todo el equipo de Talento Humano. Por esta razón, el principal propósito de este Plan estará enfocado en fortalecer y ampliar significativamente la información y los métodos para recopilarla y analizarla, de manera que se cumpla totalmente con la etapa 1 de la Dimensión de Talento Humano de MIPG.

Esto en virtud de que el Área de Talento Humano coincide plenamente con los planteamientos de la política de GETH en el sentido de que es necesario contar con una caracterización detallada y amplia del personal de la entidad para gestionar adecuadamente el talento humano.

5. INFORMACIÓN DE BASE

5.1. Caracterización de la planta de personal

| | | |
|---|---|---|
| Código: PL-DE-01 | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO |  |
| Versión:01 | | |
| Fecha de Actualización: 30/01/2023 | | |

La planta de personal de la Empresa Industrial y Comercial del Estado – Adeli con fecha al 30 de enero 2023 se compone de los siguientes cargos:

| Nivel Jerárquico | Planta Global |
|-------------------------|----------------------|
| Gerente | 1 |
| Asesor | 1 |
| Directivos | 4 |
| Jefe Oficina | 1 |
| Profesional Grado 1 | 6 |
| Profesional Grado 2 | 9 |
| Técnico Grado 3 | 1 |
| Técnico Grado 7 | 5 |
| Total | 28 |

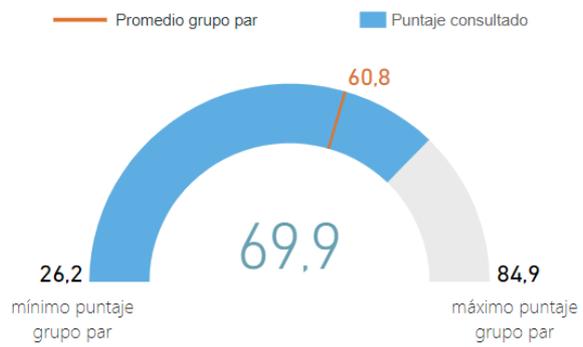
Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el Área de Gestión Humana cuenta con la Matriz de Planta de Personal, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio, adicionalmente durante la última vigencia se ha consolidado los perfiles de cargos, para la Planta de Trabajadores oficiales, la cual sirve de referencia para las vacantes que existan y a su vez se constituye en un insumo para la implementación del Plan de Capacitaciones.

5.2. Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

Se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano. Por ello, a continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG II, así como las acciones con las cuales se fortalecerá y evaluará la gestión para el 2022.

| | | |
|---|---|---|
| Código: PL-DE-01 | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO |  ADELI <small>EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO</small> |
| Versión:01 | | |
| Fecha de Actualización: 30/01/2023 | | |

Gestión Estratégica del Talento Humano



| POLITICA | ÁREA | RECOMENDACIÓN | ACCIÓN |
|----------|------|---------------|--------|
|----------|------|---------------|--------|

| | | |
|---|---|---|
| Código: PL-DE-01 | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO |  |
| Versión:01 | | |
| Fecha de Actualización: 30/01/2023 | | |

| | | | |
|----------------|---------------------------------------|--|--|
| Talento Humano | Dirección Administrativa y Financiera | Implementar en la entidad mecanismos suficientes y adecuados para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Documentar las actividades relevantes de cada cargo (Crear Procedimientos, formatos, instructivos y manuales), con el fin de que estas sean el primer insumo de transferencia de conocimiento se realizan en la Empresa ADELI. 2. Solicitar Acta de Entrega de Puesto de Trabajo a la persona que se desvincula de la Empresa, con el fin de que los procesos que se llevan a cabo no se vean afectados por desconocimiento de causa o que estos sean alterados abruptamente por interpretaciones subjetivas. 3. Identificar de acuerdo con los perfiles de cargo, si existe personal idóneo para ocupar ciertos cargos en caso de requerirse en un momento determinado como Par o por Ascenso Laboral. |
| Talento Humano | Dirección Administrativa y Financiera | Identificar los riesgos de conflictos de interés que pueden presentarse en la gestión del talento humano para la gestión preventiva de los mismos y la incorporación de mecanismos de control. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar revisión y ajustes al mapa de riesgos de corrupción, en donde se identifique posibles riesgos y controles frente al conflicto de intereses. 2. Socializar el código de Integridad de la Empresa e incentivar a los empleados a trabajar con ética y valores al servicio público. 3. Solicitar a todos los empleados y contratistas la certificación del curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción, solicitado a todos los servidores públicos por la función Pública. |
| Talento Humano | Dirección Administrativa y Financiera | <ol style="list-style-type: none"> 1. Instalar señalización en alto relieve en la entidad. 2. Instalar señalización con braille en la entidad. | Realizar ajustes al Plan Estratégico del Talento Humano, el fin de incluir acciones para garantizar el acceso real y efectivo de las personas con discapacidad a los servicios que ofrece la empresa garantizando un |

| | | |
|---|---|---|
| Código: PL-DE-01 | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO |  |
| Versión:01 | | |
| Fecha de Actualización: 30/01/2023 | | |

| | | | |
|----------------|---------------------------------------|---|---|
| | | | adecuado servicio a la ciudadanía, tales como: 1. Incluir señalización en Alto Relieve 2. Instalar Señalización con Braille |
| Talento Humano | Dirección Administrativa y Financiera | Publicar, en la sección "transparencia y acceso a la información pública" de su sitio web o sede electrónica información actualizada sobre el directorio de agremiaciones, asociaciones, entidades del sector, grupos étnicos y otros grupos de interés. | Poner a disposición de los ciudadanos e interesados toda la información de carácter pública generada por la Empresa ADELI, en la sección de Transparencia y Acceso a la Información Pública del sitio web, toda vez que según lo dicta la Ley, la información generada por las entidades del Estado no podrá ser reservada o limitada, en este sitio se proporciona y facilita el acceso a la misma en los términos más amplios posibles. |
| Talento Humano | Dirección Administrativa y Financiera | Implementar en el programa de inducción o reinducción al servicio público o en el plan institucional de capacitación, acciones dirigidas a capacitar a los servidores públicos de la entidad sobre el derecho a la participación ciudadana y los mecanismos existentes para facilitarla. | Socializar a los servidores públicos los derechos a la participación ciudadana y los mecanismos existentes, la cual se realiza mediante una capacitación anual que se incluye en el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia. |
| Talento Humano | Dirección Administrativa y Financiera | <p>Generar un plan de acción como resultado del autodiagnóstico para implementar la política de gestión del conocimiento y la innovación.</p> <p>Aprobar el plan de acción ante el comité institucional de gestión y desempeño para implementar la política de gestión del conocimiento y la innovación.</p> <p>Contar con un grupo, unidad, equipo o personal encargado de promover y dinamizar la gestión del conocimiento y la innovación al interior de la entidad.</p> | <p>Diseñar e implementar la política de gestión del conocimiento y la innovación, en el cual se incluyan temas fundamentales como:</p> <p>*Consolidar prácticas de investigación *Procesos de innovación que permiten consolidar nuevos enfoques o habilidades en la entidad. *Crear y usar herramientas que permitan la gestión de los datos y la información de manera articulada.</p> |

| | | |
|---|---|--|
| Código: PL-DE-01 | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |
| Versión:01 | | |
| Fecha de Actualización: 30/01/2023 | | |

| | | | |
|----------------|---------------------------------------|--|---|
| Talento Humano | Dirección Administrativa y Financiera | Generar campañas con la información que más se solicita para difundir a sus grupos de valor. | Realizar una campaña de difusión de la información más relevante del área de Talento Humano en coordinación con el área de comunicaciones, con el fin de generar un impacto administrativo frente al conocimiento de los procesos del área. |
|----------------|---------------------------------------|--|---|

6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2023

El Plan Estratégico de Gestión Humana de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí-ADELI, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto la evaluación de riesgo psicosocial y clima organizacional, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora.

6.1. Actividades Generales que Conforman el Plan Estratégico de Talento Humano

| | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Rutas de Creación de Valor | Una vez se obtengan los resultados de la Matriz GETH se analizarán los resultados relacionados con las rutas de creación de valor para identificar las prioridades a incluir en los planes de talento humano. |
| <ul style="list-style-type: none"> Necesidades de capacitación | Para la vigencia 2023, se elaboró Plan Institucional de Capacitación de acuerdo con el diagnóstico de necesidades, que permitió construir el componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano. Establecer cronograma de Capacitaciones. |
| <ul style="list-style-type: none"> Necesidades de bienestar | Para la construcción del Plan de bienestar estímulos e Incentivos, se analizó el impacto que han tenido las actividades adelantadas en la vigencia anterior, los resultados de las evaluaciones de riesgo psicosocial, los objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el código de integridad |

| | | |
|---|---|---|
| Código: PL-DE-01 | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO |  |
| Versión:01 | | |
| Fecha de Actualización: 30/01/2023 | | |

| | |
|---|--|
| | de la entidad, así como la aplicación de la norma al respecto. |
| <ul style="list-style-type: none"> Análisis de la caracterización del talento humano | El Área de Gestión Humana para esta vigencia tiene como objetivo Actualizar la Matriz de Planta de Personal, para que esta sea una herramienta que le permita administrar la información relacionada con la caracterización del personal. |
| <ul style="list-style-type: none"> Medición de clima organizacional | En 2022 no se llevó a cabo la medición de clima organizacional por esta razón y de forma prioritaria, durante la vigencia se llevará a cabo la medición del clima organizacional, la cual se llevará a cabo en el Plan de mejoramiento del Área y se aplicaran las acciones correspondientes. |
| <ul style="list-style-type: none"> Seguimiento y Gestión a las Evaluaciones de riesgo psicosocial | Desde el área de seguridad y salud en el trabajo se han venido adelantando acciones relacionadas con la disminución del riesgo de los servidores públicos. Para 2023 es necesario seguir adelantando estas acciones, producto de las evaluaciones de riesgo Psicosocial aplicadas el pasado noviembre de 2022. Por esa razón, dentro del Plan Estratégico están contempladas acciones que mitiguen estos riesgos y que generen alternativas de mejoramiento para las personas que laboran en ADELI, en articulación con los procesos de intervención y mejoramiento del clima organizacional. |
| <ul style="list-style-type: none"> Actualización de Plataforma SIGEP | Dentro de la planificación se incluirán todas las labores relacionadas con la actualización, seguimiento y verificación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, incluyendo los procesos de actualización de la Declaración de Bienes y Rentas y el seguimiento a las hojas de vida de los servidores públicos, así como las disposiciones establecidas en la Ley 2013 de 2019, y las que lo modifiquen o adicionen: <ol style="list-style-type: none"> Ingresos Retiros Hojas de Vida y soportes Vinculaciones Reportes Administrativos Declaraciones (Ingreso- periódica y retiro) |
| <ul style="list-style-type: none"> Gestionar Estrategias de Inclusión | La gran mayoría de las Empresas se enfrentan hoy al reto de la atención a los |

| | | |
|---|---|---|
| Código: PL-DE-01 | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO |  |
| Versión:01 | | |
| Fecha de Actualización: 30/01/2023 | | |

| | |
|--|---|
| | <p>ciudadanos en diversas condiciones, garantizando un adecuado servicio presencial y un entorno inclusivo.</p> <p>Durante la vigencia se llevará a cabo actividades concernientes con el tema de inclusión social y estas serán trabajadas por el comité de Convivencia.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Inducción y reinducción | Dentro de la planificación se incluirán, en el marco del Plan Institucional de Capacitación, las modalidades de inducción y reinducción para los servidores de ADELI. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Código de Integridad | Como estrategia de implementación durante la vigencia el código de integridad se trabajará en las tertulias mensuales organizadas por el comité de Convivencia – para el reconocimiento de estos valores. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Reglamento Interno de Trabajo | Desde el Área de Gestión Humana se realizará divulgación, socialización del Reglamento Interno de trabajo. |

6.2 Recurso requerido

Para la vigencia 2023 se han identificado las necesidades básicas de recursos que fueron incluidos en el proyecto de Presupuesto presentando ante la Junta Directiva. Además de estos recursos, se buscará maximizar la gestión adelantada con la Caja de Compensación Familiar Comfama y la Administradora de Riesgos Laborales ARL SURA, así como con otras entidades que eventualmente pueden proveer los servicios requeridos de capacitación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo.

6.1. Sistema de información

El Área de Gestión de Talento Humano cuenta con un software en el que se procesan todos los temas relacionados con la nómina de la entidad, en el que también está incluida otra información relevante de los funcionarios. Esta información y con encuestas adicionales puede ser el punto de partida para la recolección de toda la información para la toma de decisiones, que será el objetivo principal de este Plan Estratégico.

6.2. Riesgos

Los riesgos existentes en la gestión de talento humano se encuentran identificados y se han venido adelantando acciones para disminuir la probabilidad de que se materialicen. El Mapa de Riesgos de Talento Humano se puede consultar en el siguiente link: https://www.adeli.gov.co/agencia/plan_anticorrupcion, de la página web de la entidad.

| | | |
|---|---|---|
| Código: PL-DE-01 | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO |  ADELI <small>EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO</small> |
| Versión:01 | | |
| Fecha de Actualización: 30/01/2023 | | |

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento corresponderá al indicador que se establezca en el Plan de Acción y la Ficha de Indicadores de Gestión para la vigencia, los seguimientos se realizarán de manera trimestrales y el cual será reportado a la Dirección de Planeación.

8. CONTROL DE CAMBIOS

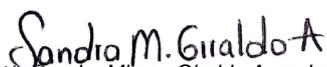
| ASUNTO | FECHA |
|--|------------|
| Creación del documento en su versión 1 | 30/01/2023 |

9. ANEXOS: PLANES TEMÁTICOS

- Plan Institucional de Capacitación (Anexo1)
- Plan de Bienestar, Estímulo e Incentivos (Anexo 2)
- Plan Anual de Seguridad y Salud en el trabajo (Anexo 3)


JOHNATAN SERNA CARMONA
Gerente General


DIANA PATRICIA ARBOLEDA ISAZA
Directora Administrativa y Financiera


Proyecto: Sandra Milena Giraldo Avendaño
Profesional Área de Gestión Humana