

## Plan Estratégico del Talento Humano(PETH) - Vigencia 2023 Gestión del Talento Humano



## 1. Introducción

El Plan Estratégico de Talento Humano, está relacionado con el ciclo de vida del servidor público, desde las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG que apremia mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado y con el objetivo institucional “Consolidar a Función Pública como un Departamento eficiente, técnico e innovador”. Las políticas de Modernización del Estado buscan generar un cambio en el fortalecimiento institucional y la modernización de la administración pública, tanto para dar cumplimiento a la normativa vigente, como para que se lleven a cabo procesos en los cuales se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, para alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión institucional. La importancia de la gestión del talento humano no sólo es una necesidad organizacional, es también un mandato de la Constitución (Capítulo 2 del Título V). Las entidades públicas deben fundamentar su gestión en la planeación organizacional como elemento articulador de los diferentes procesos y acciones encaminadas al cumplimiento de sus funciones. Así mismo, 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 estas acciones contribuyan a la motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y favorezcan con factores determinantes para mejorar la productividad y lograr en coherencia una mejora continua en la calidad de vida de nuestro talento humano.

Es así como, en el marco de la planeación estratégica de Función Pública, 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: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado y con el objetivo institucional del mapa estratégico de la ADRES que es “Obtener el reconocimiento de los beneficiarios directos y actores institucionales por la transparencia y eficiencia de su gestión”, En el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y la Política de Integridad buscan 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.

Así mismo, es necesario que las condiciones laborales de los servidores públicos, contratistas y partes interesadas se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es preciso que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de talento humano.

Finalmente y no menos importante, respecto al componente de capacitación y bienestar, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC, a través de los cuatro ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, (eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación, eje 2: Creación de Valor Público, eje 3: Transformación Digital, eje 4: Probidad y ética en lo público), al igual que generar a través de las actividades planeadas en el Programa Nacional de Bienestar en los ejes de : Eje 1. Equilibrio

Psicosocial, Eje 2. Salud mental, Eje 3. Convivencia social, Eje 4. Alianzas interinstitucionales y transformación digital para contribuir a la motivación y mejoramiento de la calidad de vida laboral.

## 2. Marco Legal

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del Grupo de Gestión Humana:

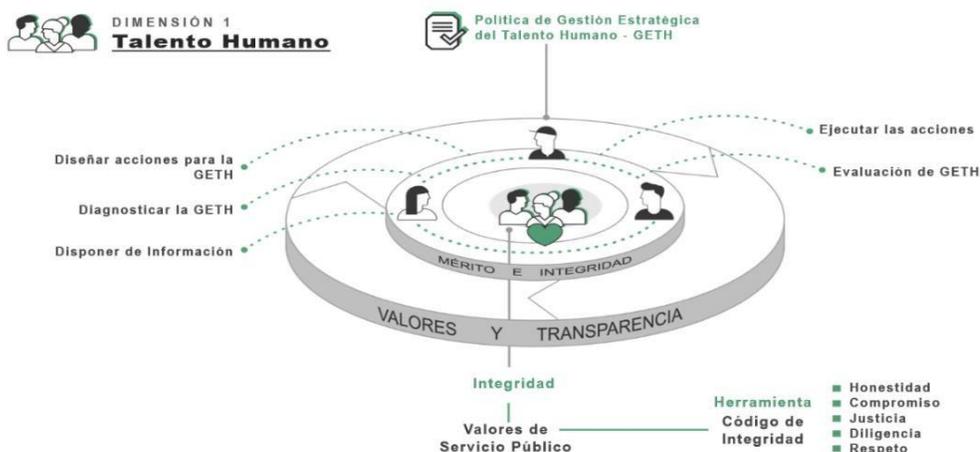
NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. y
Ley 1960 del 2019	Modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
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 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
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Ley 2088 del 2021	Regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 y las normas que modifiquen o adicionen	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 y las normas que modifiquen o adicionen	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Código de Integridad del Servidor Público 2021	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana
Resolución 0312 del 13 de febrero de 2018	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana

### 3. Principios Base

De acuerdo con el Decreto No. 1499 de 2017 y el planteamiento establecido en el MIPG, la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito fundamental de la entidad.

Para lograr una Gestión Estratégica del Talento Humano se hace necesario vincular desde la planeación al talento, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la Alta Dirección. La primera dimensión de MIPG es “Talento Humano”, y lo 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.



Fuente: Manual Operativo MIPG- DAFP

La Gestión Estratégica del Talento Humano en la ADRES se basa en los siguientes principios fundamentales, teniendo en cuenta lo planteado en el MIPG:

- **Orientación a resultados:** la estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor público, en la medida en que los servidores públicos perciban que están siendo reconocidos, que tienen posibilidades de desarrollo, que se sienten motivados y que su calidad de vida mejora, van a generar los resultados que de ellos se esperan, reflejando una mayor productividad que conduzca a la mejora en la prestación del servicio a los ciudadanos y mayor confianza de los colombianos en los servidores de la entidad.
- **Articulación interinstitucional:** la estrategia pretende que las buenas prácticas se multipliquen y que el conocimiento obtenido en la Entidad se comparta y se extienda para obtener el máximo beneficio en todas las partes interesadas.
- **Excelencia y calidad:** desde el accionar de cada servidor público es necesario hacer siempre las cosas de la mejor manera posible, tanto en lo procedimental como en el servicio al ciudadano. La Gestión del Talento Humano debe generar productos y servicios confiables y eficaces en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y en la productividad de la Entidad.

- Toma de decisiones basada en evidencia: cualquier decisión tomada debe estar basada en evidencias que permitan predecir los resultados esperados, y no en intuiciones o percepciones. Buscar la objetividad es decisivo para el logro de resultados medibles y comparables.
- Aprendizaje e innovación: el propósito fundamental de la gestión estratégica del talento humano es lograr el máximo beneficio de las lecciones aprendidas y de la gestión del conocimiento, así como generar el contexto propicio para el surgimiento de ideas innovadoras que fortalezcan el desarrollo de los servidores públicos y potencien la productividad de la Entidad.

La estrategia comparte con el modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG una visión del talento humano como uno de los ejes principales dentro de la gestión en las entidades públicas, lo concibe como el gran factor crítico de éxito para una buena gestión que logre resultados, como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos, esto explica que el tema de talento humano ocupe el centro del MIPG.

#### **4. Alcance**

El Plan Estratégico de Talento Humano inicia con la detección de necesidades en los componentes (Bienestar, Capacitación, SGSST, Incentivos, Provisión y Plan de Vacantes) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos. Este plan busca cubrir a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes (plan de vacantes, plan de previsión de recursos humanos, plan institucional de capacitación, plan de bienestar social); y extensivo a la población de colaboradores y terceros (plan de seguridad y salud), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y se puedan impactar con las acciones.

#### **5. Objetivo General**

Conocer y determinar las acciones y oportunidades de mejora del proceso de Gestión del Talento Humano, con la finalidad de establecer las estrategias que permitan dar cumplimiento a la misión, visión y objetivos institucionales, así como el bienestar y el desarrollo de los servidores y contratistas que son parte de la Entidad, partiendo de la evaluación de la gestión del proceso, en el marco de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG.

#### **6. Objetivos Específicos**

- Proveer de manera oportuna las vacantes mediante proceso meritocrático, para atender las funciones misionales y de apoyo de la ADRES.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Desarrollar el Programa de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores públicos de la Entidad.
- Propiciar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores de la ADRES, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables.
- Verificar, valorar y cuantificar el desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores públicos de la Entidad.

- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los exservidores.
- Establecer canales de comunicación con los servidores.

## **7. Componentes**

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

- **Provisión de Empleos**
- **Bienestar Social e Incentivos**
- **Seguridad y Salud en el Trabajo**
- **Capacitación**

## **8. Marco Estratégico**

La estrategia de implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano se fundamenta en los siguientes principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG:

Orientación a resultados, articulación interinstitucional, excelencia y calidad, toma de decisiones basadas en evidencia, aprendizaje e innovación. Adicionalmente, se incluyen los siguientes: enaltecimiento del servidor público, compromiso, acompañamiento gradual, estandarización, política de felicidad y mejoramiento continuo.

La primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG: Talento Humano es ofrecer a la Entidad las herramientas para gestionar de manera adecuada el ciclo del servidor público (requerimiento, ingreso, desarrollo y retiro) promoviendo la integridad en el desempeño de las funciones y competencias de los servidores públicos.

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.

## **9. Misión**

Gestionar políticas, planes, programas y acciones en la administración del Talento Humano fundados en el mérito, rendimiento, honestidad, transparencia y capacidad, para el desarrollo de las funciones de todos los servidores públicos, entregando herramientas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de la ADRES.

## **10. Visión**

Para el 2023 la Gestión del Talento Humano estará orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos, buscando el principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados y basada en una política de felicidad, así contribuyendo a que la ADRES sea reconocido como entidad rectora de la Política Laboral.

## 11. Previo a la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

### 12.1 Disposición de información:

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano 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 ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica de Función Pública, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos en las diferentes mediciones adelantadas en el año 2022.

### 12.2 Caracterización de la población:

A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de Función Pública, como el principal insumo para la administración del talento humano.

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global como se observa en la siguiente tabla:

No de cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
PLANTA DESPACHO DIRECTOR GENERAL			
1	Director General	104	3
5	Asesor	201	2
22	Asesor	201	1
1	Técnico Administrativo	401	1
1	Auxiliar Administrativo	501	1
30			
PLANTA GLOBAL			
5	Director Técnico	103	2
2	Subdirector Técnico	102	1
1	Jefe de Oficina	101	1
2	Jefe de Oficina Asesora	202	3
1	Gestor de Operaciones	202	10
22	Gestor de Operaciones	302	9
43	Gestor de Operaciones	302	8
4	Gestor de Operaciones	302	7
58	Gestor de Operaciones	302	6
6	Gestor de Operaciones	302	5
3	Gestor de Operaciones	302	4
20	Gestor de Operaciones	302	3
11	Gestor	301	2
2	Gestor	301	1
4	Técnico Administrativo	401	1
7	Auxiliar Administrativo	501	2

2	Auxiliar Administrativo	501	1
193			

Fuente: Elaboración de acuerdo con el decreto 1431 de 2016

### 12.3 Resultado de Medición 2021.

Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por el GGH, mediante la matriz GETH se da cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, donde se evidencia una calificación de 84.1 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez “Transformación: ubicarse en este nivel implica que la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene aún margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo”. Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, como se muestra en la siguiente tabla.

 modelo integrado de planeación y gestión 			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	89	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	89
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	92
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	87
		- Ruta para generar innovación con pasión	87
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	81	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	75
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	78
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	78
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	92
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	89	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	93
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	85
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	84	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	84
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	84
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	77	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	77

Fuente: Elaboración MIPG Gestión Humana. Corte 30 de noviembre de 2022.

En el cuadro anterior, se evidencia una variación de las rutas de la Matriz de Gestión, por lo cual, el Plan Estratégico de Talento Humano estará orientado a generar acciones que permitan fortalecer las rutas del crecimiento (liderando talento), ruta de la calidad (la cultura de hacer las cosas bien) y ruta del análisis de datos (conociendo el talento).

#### 14.4 Resultados Medición - Clima Organizacional 2021

El presente estudio de Medición de Clima Organizacional tuvo como objetivo medir la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo el cual es determinante de su comportamiento al interior de la ADRES.

Además, se aplicó este instrumento con el propósito de conocer y entender dichas percepciones de los servidores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, y a su vez tener un diagnóstico de la situación del clima laboral teniendo en cuenta la nueva modalidad de trabajo en casa generada como consecuencia de la pandemia.

La encuesta de Clima Organizacional tuvo una participación de 157 servidores, la muestra objetivo era de 203, con una cobertura de 91.13%, el método de recolección fue aplicativo virtual y su fecha de aplicación 30 de septiembre al 13 de octubre de 2021.

Área	Adaptación al cambio	Administración del talento humano	Capacidad profesional	Compañerismo	Comunicación e integración	Credibilidad	Ecuanimidad
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	77,68	70,98	71,98	81,25	69,46	68,16	56,7
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS FINANCIEROS DE LA SALUD	84,17	81,67	81,67	82,92	81,83	80,83	63,75
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	78,26	71,2	71,2	84,24	73,48	72,83	63,04
DIRECCIÓN DE OTRAS PRESTACIONES	78,67	74,75	74,75	76	74,4	73,33	65,5
DIRECCIÓN GENERAL	91,67	92,19	92,19	93,75	86,25	87,5	90,63
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y CONTROL DE RIESGOS	89,58	84,38	84,38	95,31	81,88	87,5	85,94
OFICINA ASESORA JURÍDICA	85,79	73,16	78,31	83,09	73,82	76,96	55,15
OFICINA DE CONTROL INTERNO	87,5	89,58	89,58	93,75	87,5	91,96	83,33
SUBDIRECCIÓN DE GARANTÍAS	97,22	78,13	82,29	93,75	83,33	83,33	77,08
SUBDIRECCIÓN DE LIQUIDACIONES DEL ASEGURAMIENTO	87,72	84,38	84,38	88,49	82,89	83,99	70,07

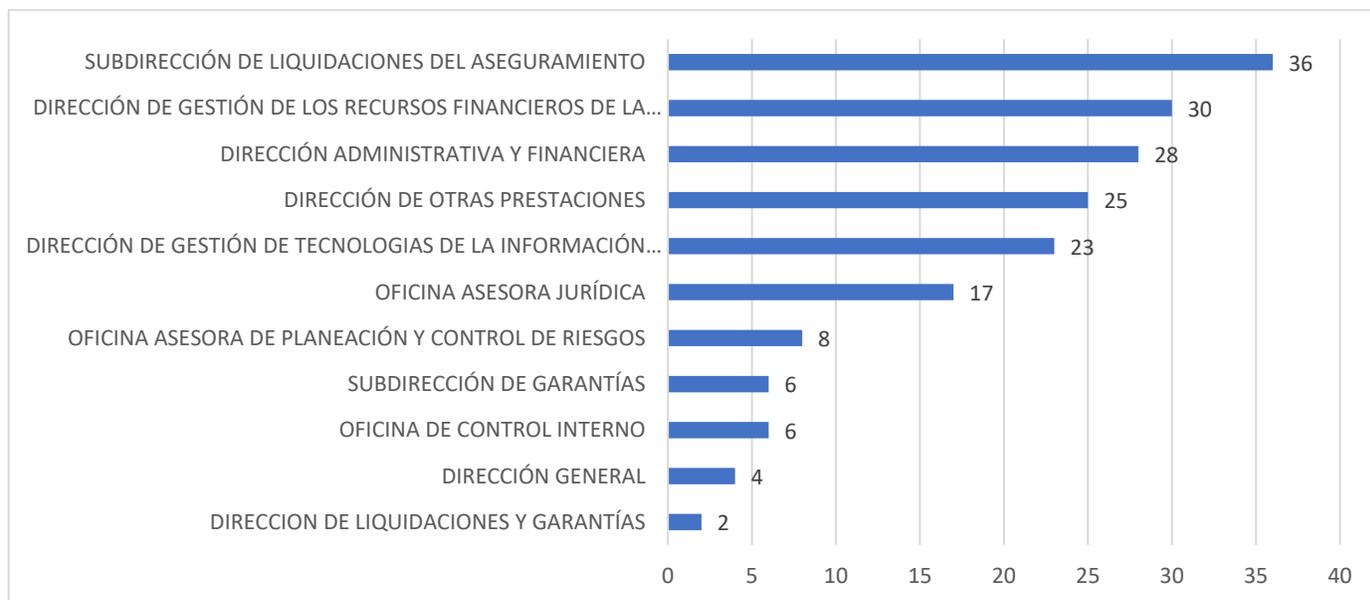
Fuente: Resultados de medición de Clima organizacional 2021, aplicada por caja de compensación Compensar

 **Ideal:** percepción altamente favorable.  
Mantener / Perfeccionar.

 **Aceptable:** percepción favorable.  
Fortalecer / Mejorar.

 **Poco Favorable:** percepción deteriorada.  
Categorías por fortalecer.

A continuación, se presenta la distribución muestral del estudio por la variable más relevante del análisis: Dependencia a la que pertenece, para un total de n = 185



A continuación, se presentan algunas de las observaciones y sugerencias/recomendaciones expuestas por los servidores de la entidad.

Observaciones	Sugerencias
No hay buenos líderes en la organización.	Dejar de tener favoritismos.
Demasiada carga laboral y mucha presión.	Implementar el teletrabajo.
Existen favoritismos.	Incentivos por el cumplimiento de metas.
No se reconoce el trabajo ni los méritos de los servidores que llevan mucho tiempo en la organización, no se puede ascender y hay falta de oportunidades.	Capacitar a los líderes en temas de coaching, planeación y comunicación asertiva, manejo de personal.
El clima laboral ha desmejorado desde la nueva dirección general.	Mejorar las condiciones de trabajo de los servidores (Tener silla ergonómica, computador, descansa pies).
Se han contratado nuevas personas con altos salarios, pero con bajas responsabilidades	Que los servidores sean escuchados y que no tengan temor de hablar para no ser juzgados o despedidos.
Hay demasiada desmotivación, estrés y presión en los servidores.	
Los Directivos no tienen las capacidades que el rol lo sugiere.	Propiciar el respeto, la escucha y buen trato igualitario.

Respetar los procesos y procedimientos internos.	Tener oportunidades de ascenso para aquellos servidores que llevan tiempo en la organización.
Promover la escucha de los servidores hacia los directivos.	Revisar las funciones de cada servidor, para evitar cargas laborales y cumplir con el horario laboral.
Falta de recursos tecnológicos.	Generar espacios de esparcimiento para mejorar la comunicación entre dependencias y propiciar el trabajo en equipo.
No hay trabajo en equipo, la comunicación no es asertiva y no existe entre las dependencias.	Reconocer a los servidores que cumplan con sus funciones y trabajo.
Falta de respeto, maltrato y ofensas de altos cargos hacia los servidores.	Realizar seguimiento, acompañamiento y programar oportunamente tareas, reuniones, cronogramas, para facilitar el trabajo.
No hay buenos líderes en la organización.	Dejar de tener favoritismos.

#### Recomendaciones realizadas por Compensar

- Es necesario generar planes de intervención integral que se adecuen a la población foco del desarrollo, lo anterior, dado que la entidad cuenta con una muestra variable en sus características sociodemográficas, por lo cual es relevante generar diversas dinámicas o planes que puedan fomentar una mejor percepción en aspectos como:
- Los ascensos u oportunidades de crecimiento profesional dentro de la entidad se brindan a quienes se destacan por su desempeño.
- En la ADRES se respetan las jornadas de trabajo y los espacios de descanso o de desconexión del horario laboral.
- La ADRES reconoce a los servidores públicos que se destacan por su excelencia en su rendimiento laboral y disposición.
- En la ADRES tengo la oportunidad de recibir un reconocimiento especial cuando mi labor es destacada.
- Los servidores públicos de la ADRES mantienen una comunicación fluida y asertiva con todos los trabajadores de la entidad.
- Los directivos, jefes de oficina y coordinadores de la ADRES reconocen los buenos resultados de los servidores públicos.
- Obtengo reconocimiento cuando cumpla mis objetivos laborales.
- Cuando se identifican nuevas necesidades, la ADRES planea, ejecuta e informa los cambios a los servidores públicos.

Fuente: Resultados de medición de Clima organizacional 2021, aplicada por caja de compensación Compensar.

## 14.5 Informe descriptivo de la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en la entidad ADRES

Para iniciar lo concerniente a factores de riesgo psicosocial, se hace referencia a la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social en Colombia. Según esta norma los Factores Psicosociales (FP) “Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas” (Betancourt, 2008). También al respecto se desea presentar la definición de la OIT-OMS (1984) la cual es importante considerar sobre FP, los cuales definen como “Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, y las condiciones de su organización, por una parte, y por otra parte, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y rendimiento y la satisfacción en el trabajo.” Teniendo en cuenta lo mencionado en el párrafo anterior, es importante revisar la definición de Factores de Riesgo Psicosocial (FRP), según Villalobos (1999) Los FRP deben ser entendidos como “toda condición que experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que le rodea, por lo tanto no se constituye en un riesgo sino hasta el momento en que se convierte en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con el trabajo o con el entorno.” Continuando con las definiciones relacionadas con FRP, es fundamental conceptualizar lo que se menciona en la Resolución 2646 de 2008 como un Factor Protector Psicosocial, el cual se entiende como aquellas “Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador”. También es pertinente conocer lo que menciona la misma resolución respecto a las Condiciones de Trabajo: lo que hace referencia a “todos los aspectos Intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos”.

### Metodología

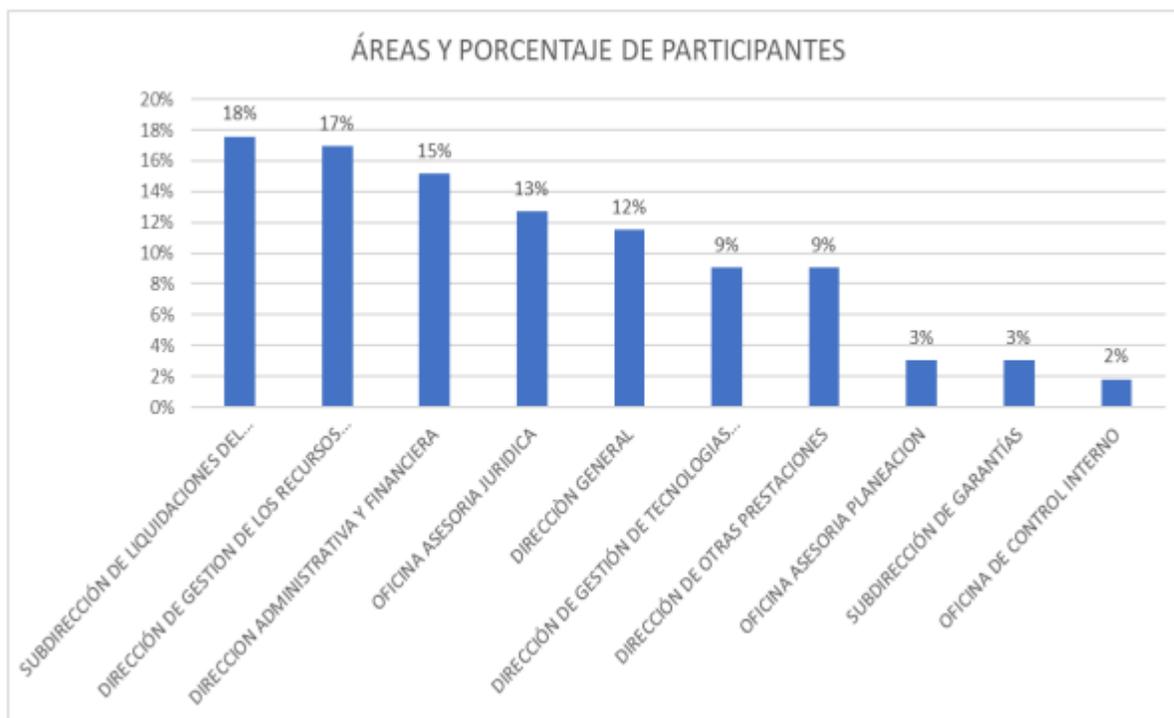
Este proceso de evaluación se desarrolló a partir de 3 fases metodológicas que comprenden:

Fase 1. “Recolección de Datos”. Esto se efectuó por medio de la “Ficha de Datos Generales” (incluida en la Batería), la cual tiene como objetivo obtener información de algunos aspectos sociodemográficos y ocupacionales de los participantes. También, en esta fase se incluye la aplicación del “Cuestionario Intralaboral” el “Cuestionario Extralaboral” y el “Cuestionario de Estrés” (incluidos en la Batería). Es de resaltar que antes de diligenciar los cuestionarios, se entregó a cada participante un “consentimiento informado” en el que firman conocer el objetivo del proceso y haber participado de manera voluntaria.

Fase 2. “Registro y Proceso de Información”. En esta fase se recolectaron todos los cuestionarios diligenciados por los participantes, se verificó que se hayan desarrollado adecuadamente y se tabularon los datos en la herramienta que dispuso el Ministerio de la Protección social para este fin.

Fase 3. “Análisis y Generación de Informe”. En esta fase, después de incluir la información obtenida de los cuestionarios de la Batería en el “Aplicativo básico para captura de datos” se realizó el informe de resultados. En este punto se analizó y organizó la información con base en las diferentes tablas de baremos que se encuentran en la Batería según el perfil ocupacional de los participantes.

## Áreas y grupos participantes



El número de participantes fue de 165 personas. Según se observa en la gráfica, se distribuyeron en 10 áreas. El grupo con mayor porcentaje de población es el área SUBDIRECCIÓN DE LIQUIDACIONES DEL ASEGURAMIENTO con el 18%, seguido del área DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS FINANCIEROS DE SALUD con el 17%. Después está el área DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA con el 15%, enseguida se ubica el área OFICINA ASESORIA JURIDICA con el 13%, continúa el área DIRECCIÓN GENERAL con el 12%. Después está el área DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TECNOLOGIAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES con el 9%, enseguida se ubica el área DIRECCIÓN DE OTRAS PRESTACIONES con un igual 9%, continúa el área OFICINA ASESORIA PLANEACION con el 3%, enseguida se ubica el área SUBDIRECCIÓN DE GARANTÍAS con un igual 3% y finalmente está el área OFICINA DE CONTROL INTERNO con el 2%.



## Plan de acción integrado anual

Desde la Dirección Financiera y Administrativa la Gestión del Talento Humano de la ADRES, y a través propone en el Plan Integrado Anual PIA 2023, las siguientes acciones de gran importancia no solo para los Servidores Públicos de la ADRES, sino también para la alta dirección, siendo esta una apuesta en la que el Talento Humano de la Entidad tiene la oportunidad de identificar aspectos positivos y por mejorar con relación a las actividades realizados en el año anterior.

Las acciones son las siguientes dentro de las perspectivas organizacionales:

Perspectiva	Objetivo Estratégico	Iniciativa Estratégica
Desarrollo Organizacional	DO1. Optimizar la gestión de la ADRES a través de la redefinición del modelo de operación basado en procesos y la estructura organizacional, alineados a los nuevos retos de la entidad, a la estrategia definida, exigencias del entorno y grupos de valor	DO1.INI1. Fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión Institucional (SIGI)



Perspectiva	Objetivo Estratégico	Iniciativa Estratégica
Desarrollo Organizacional	DO2. Fortalecer la gestión del conocimiento con el fin de potenciar las habilidades del talento humano y los resultados institucionales	DO2. INI1. Implementación del Modelo de Gestión y Operación del Conocimiento

**BANCO DEL CONOCIMIENTO  
VERSIÓN 2 CARGADO EN MOODLE**

Incluir temáticas adicionales en el Banco del conocimiento, que permitan evidenciar el qué hacer de las áreas, así como los servicios internos.



Con base en lo anterior, se procederá a incluir las acciones de mejoramiento en el Plan Operativo de Gestión Humana que faciliten el aumento de las variables bajas en la medición aplicada.

#### 14.5 Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolló 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. Índice de Talento Humano Resultado: 89,4

### Gestión Estratégica del Talento Humano



#	RECOMENDACIÓN
1	Establecer en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos.
2	Diseñar y ejecutar un programa de desvinculación asistida por otras causales como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.
3	Implementar en la entidad mecanismos suficientes y adecuados para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados.

Integridad  
Resultado: 76.0



#	RECOMENDACIÓN
1	Promover que la Alta Dirección participe en las actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
2	Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los usuarios para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
3	Formular la estrategia para la gestión preventiva de conflictos de interés dentro del marco de la planeación institucional.
4	Designar un líder, área o grupo responsable de la formulación, implementación y seguimiento de gestión de la política de integridad que incluya la gestión preventiva de conflictos de interés.
5	Establecer canales para que los servidores y contratistas de la entidad presenten su declaración de conflictos de interés.
6	Establecer al interior de la entidad un proceso para la gestión de los conflictos de interés, donde el servidor público pueda tener claridad de cómo se reporta un posible caso y cuál es el conducto regular a seguir. .
7	Implementar canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés que faciliten la formulación e implementación oportuna de acciones de control y sanción de los conflictos de interés. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
8	Implementar canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés articulado con acciones preventivas de control de los mismos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
9	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.
10	Analizar los potenciales conflictos de interés de los servidores de la entidad con base en la declaración de bienes y rentas con el fin de incorporar acciones de prevención oportunamente.

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana diciembre de 2022, teniendo en cuenta los resultados FURAG - 2021. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2021

El Plan Estratégico de Gestión Humana, 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 en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, 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 en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan Nacional de Desarrollo.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones, de acuerdo con la siguiente tabla:

D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión con Valores para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del Conocimiento
D7	Control Interno

Por consiguiente, la matriz describe actividades a desarrollar desde el Grupo de Gestión Humana que dan cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG:

# RUTA DE LA FELICIDAD

## LA FELICIDAD NOS HACE PRODUCTIVOS



ESTE CUADRO ESTA EN CONTRUCCIÓN 😊

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor	Otras Dimensiones		
Ruta	Variable	Actividades	Publica	asociadas	Proceso	Beneficiarios
RUTA DE LA FELICIDAD LA FELICIDAD NOS HACE PRODUCTIVOS	Entorno físico	Elaborar e implementar del Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas, pasantes
		Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones	Desarrollo	D2	SGSST	
		COPASST.	Desarrollo		SGSST	

		Programar y ejecutar simulacros de evacuación	Planeación/ Desarrollo		SG-SST	
	Equilibrio de vida	Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores
		Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable: "Programa de entorno laboral saludable"	Planeación	D2	Bienestar PIC SG-SST	Servidores
		Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico- laborales derivadas los resultados de los exámenes médicos ocupacionales.	Planeación	D2	SG-SST	Servidores
		Proyecto piloto del teletrabajo analizado y documentado	Planeación	D2	SG-SST	Servidores
		Actualizar el Plan Anual de Vacantes; que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes.	Ingreso	D2, D5	Vinculación	Servidores
		Generar procesos de selección inclusivos.	Ingreso	D2, D5	Vinculación	Servidores en condición de discapacidad.
		Salario Emocional	Ajustar, difundir e implementar estrategias del programa de Salario Emocional	Planeación	D2	Bienestar
		Plan de Reconocimiento a provisionales formalizado	Desarrollo	D4	Bienestar	Servidores

		Impulsar la Política de Integridad a través de la propagación del Código de Integridad.	Desarrollo	D3, D5	Bienestar	Servidores y contratistas.
	Innovación con pasión	Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas de innovación, e incluirlo en el PIC.	Desarrollo	D2	PIC	Servidores
<b>Dimensión del Talento Humano</b>			<b>Ciclo de Vida del Servidor</b>	<b>Otras Dimensiones</b>		
<b>Ruta</b>	<b>Variable</b>	<b>Actividades</b>	<b>Publica</b>	<b>asociadas</b>	<b>Proceso</b>	<b>Beneficiarios</b>
RUTA DE LA FELICIDAD LA FELICIDAD NOS HACE PRODUCTIVOS	Innovación con pasión	Generar e implementar el Plan de Incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad.	Planeación/ Desarrollo	D2, D3, D4	Bienestar	Servidores
		Banco del Conocimiento versión 2 cargado en Moodle	Desarrollo	D2, D3	PIC	Servidores
		Impulsar la Política de Integridad a través de la propagación del Código de Integridad.	Desarrollo	D3, D5	Bienestar	Servidores
	Innovación con pasión	Analizar la información trimestral que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano.	Retiro	D2, D4	Retiro	Servidores
		Fundamentos de la Gestión del Cambio formulados e implementados	Desarrollo	D5, D6	Talento Humano	Servidores

		Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Desarrollo	D2, D4	PIC	Servidores
<b>Dimensión del Talento Humano</b>			<b>Ciclo de Vida del Servidor</b>	<b>Otras Dimensiones</b>		
<b>Ruta</b>	<b>Variable</b>	<b>Actividades</b>	<b>Publica</b>	<b>asociadas</b>	<b>Proceso</b>	<b>Beneficiarios</b>
RUTA DEL CRECIMIENTO  Liderando talento	Cultura de liderazgo	Aplicar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Desarrollo	D2, D4	EDL	Servidores
		Promover actividad para la celebración del Día del Servidor Público.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores
		Realizar encuesta para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Retiro	D4	Retiro	Servidores
	Liderazgo en valores	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo	D3	Bienestar	Servidores
	Servidores que hacen lo que saben	Implementar actividades que brinden herramientas en el nuevo ciclo de los Pre pensionados	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores
		Aplicar conjuntamente con la Dirección de Gestión del Conocimiento las herramientas diseñadas para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran.	Retiro	D2, D6	Retiro	Servidores

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor	Otras Dimensiones		
Ruta	Variable	Actividades	Publica	asociadas	Proceso	Beneficiarios
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Hacer siempre las cosas bien	Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	Desarrollo	D2, D3, D7	Talento Humano	Servidores
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas al igual que conflicto de intereses y hacer el respectivo seguimiento.	Desarrollo	D4	Vinculación y Permanencia	Servidores
		Implementar acciones para la identificación temprana de conflictos de intereses, mecanismos de denuncia y control interno que permitan un seguimiento efectivo a los riesgos de gestión y corrupción, así como la implementación de las acciones de mitigación.	Desarrollo	D4	Vinculación y Permanencia	Servidores
		Fomentar la integridad pública en la Entidad para lo cual, bajo la coordinación de las áreas de gestión humana y control interno, es útil que: Se disponga de espacios para el	Desarrollo	D4	Vinculación y Permanencia	Servidores

		fomento de mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, para armonizar los valores del servicio público con los códigos de ética institucional, implementar jornadas de difusión y herramientas pedagógicas para desarrollar el hábito de actuar de forma coherente con				
		Promover que la Alta Dirección participe en las actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	Desarrollo	D4	Vinculación y Permanencia	Servidores

## 12. Planes y Programas de Talento Humano 2023.

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso del Grupo de Gestión Humana es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. Estos planes se desarrollarán así:

### 13.1 Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.

#### 13.1.1 Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes tiene como objetivo: Determinar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos que actualmente se encuentran vacantes, para que así, las dependencias que conforman la ADRES y cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones garantizando una mejora continua en su gestión.

Así las cosas, el Plan Anual de Vacantes de la ADRES, es la herramienta que busca hacer una identificación del estado actual de la planta de personal, en relación con la planta que actualmente se encuentra provista y el número de las vacantes de la planta global tanto de los empleos de carrera como de libre nombramiento y remoción, garantizando la continuidad en la prestación del servicio, sobre la base de soportarse en la existencia de disponibilidad presupuestal para ello.

#### 13.1.2 Plan de Previsión del Talento Humano

El Plan de Previsión del Talento Humano de la ADRES permite equilibrar las necesidades de personal junto con la planta de personal actual, implementando estrategias de planeación de la Gestión del Talento Humano, adelantando las acciones necesarias para el buen aprovechamiento del recurso humano en función de los objetivos de la Entidad.

#### 13.1.3 Programa de Bienestar Social e incentivos

Objetivo:

Propiciar el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la ADRES, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración, prevención y promoción en salud, fortalecer las condiciones psicosociales, con el fin de aumentar su desempeño, la motivación y el crecimiento en el desarrollo laboral, personal y familiar.

Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán actividades en los siguientes ejes estratégicos que se realizarán de forma virtual y presencial cuando se requiera, teniendo en cuenta la normatividad vigente del autocuidado y la seguridad de todos los servidores:



Busca la transformación de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, datos y nuevas necesidades que trasciendan barreras físicas y conectan al mundo

Objetivo Incentivo:

Reconocer desempeño frente al logro de los objetivos a los servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico, al mejor servidor de libre nombramiento y remoción, así como a los mejores equipos de trabajo con incentivos no pecuniarios.

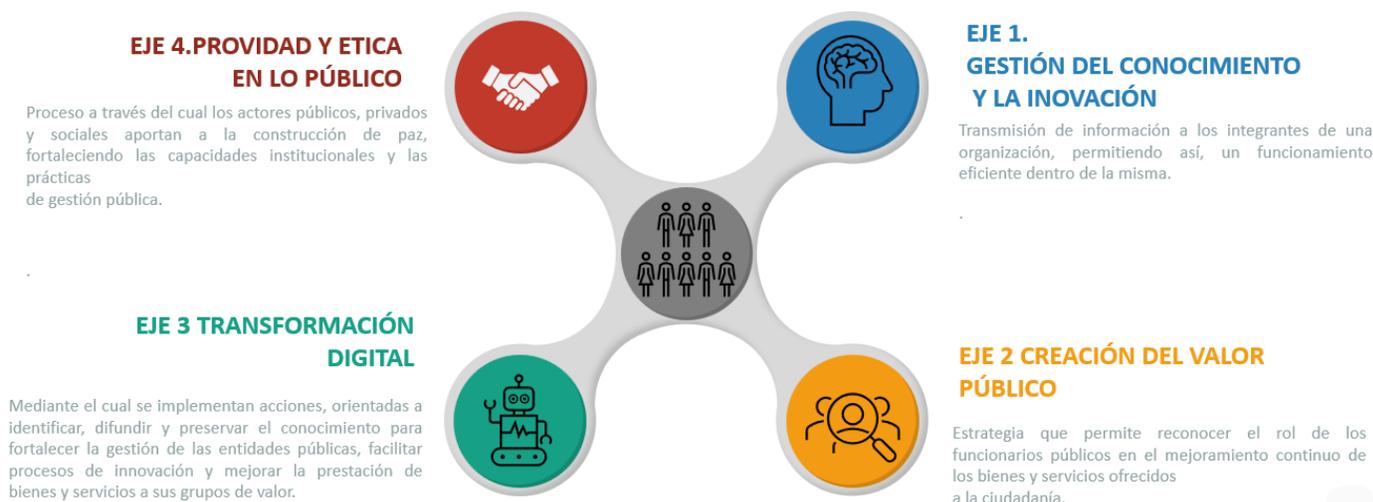
Así como incentivos no pecuniarios transformados en beneficios denominados salario emocional que contribuyen a generar la motivación y el grado de compromiso del servidor público

#### 13.1.4 Plan Institucional de Capacitación.

Objetivo

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

Con el fin de cumplir el objetivo, las capacitaciones programadas para 2021 con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC, el PIC 2021 de Función Pública estará orientado en los siguientes ejes temáticos:



Estas actividades se desarrollarán a través del convenio institucional de la Universidad Nacional de Colombia e ICETEX, así como otras entidades en la Red Institucional. Finalmente, otra estrategia a desarrollar se basará en el programa de inducción y reinducción para el año 2021, donde se actualizarán los temas misionales del Departamento de acuerdo con la necesidad.

### 13.1.5 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra estructurado bajo el ciclo PHVA y se pone en marcha en coherencia con los resultados de la autoevaluación y el plan de mejoramiento realizado. Esta estructura contempla todas las acciones que permitan el mejoramiento continuo, propendiendo por la prevención de lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, promoviendo ambientes de trabajo seguros y saludables para todos los funcionarios y servidores públicos. La Subdirección de la Gestión del Talento Humano, a través del Grupo Interno de Trabajo de Seguridad Social y Salud en el Trabajo definió el plan anual de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo para el año 2023 que contempla las siguientes estrategias:

- Realizar acciones diagnósticas para definir la población que debe ser incluida en los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial, Biomecánico y Cardiovascular: Esta estrategia consiste en la recolección, análisis e interpretación de los registros que se generen para definir los servidores públicos que harán parte de cada uno de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica.
- Ejecutar las actividades de intervención que permitan mitigar los factores de riesgo Psicosocial, Biomecánico y Cardiovascular: En esta fase se estructurarán las actividades que harán parte de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial, Biomecánico y Cardiovascular, promoviendo la

participación de la población en las actividades de capacitación, talleres, seguimientos psicosociales, pausas psicoemocionales, inspecciones, análisis puesto de trabajo, exámenes médicos, entre otras.

- Evaluar el funcionamiento de la vigilancia epidemiológica y de acuerdo con los resultados obtenidos, identificar las acciones de mejora: Estructurar, alimentar y analizar los indicadores de cada uno de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica para determinar eficacia, eficiencia y efectividad, analizando las oportunidades de mejora con el fin de tomar acciones que permitan fortalecer los mencionados Sistemas.
- Implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial: Una vez establecidas las acciones sobre las que se trabajarán los riesgos viales que se han identificado, se ejecutarán con el apoyo del Comité de Seguridad Vial y la Administradora de Riesgos Laborales.
- Seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Seguridad Vial- PESV: En esta estrategia se definirán los indicadores que servirán como herramienta para obtener información sobre la materialización real de las acciones incluidas en el Plan Estratégico de Seguridad Vial y se hará el seguimiento al plan de acción para detectar las desviaciones que se produzcan e introducir medidas correctivas en caso de ser necesario.
- Seguimiento a las actividades definidas en el Plan anual de trabajo del SGSST: Se realiza un monitoreo constante a las actividades establecidas en el plan anual de trabajo para verificar su ejecución por medio de la revisión periódica de las actividades planeadas.
- Seguimiento a las actividades definidas en el Plan de mejora posterior a la autoevaluación del SGSST según estándares mínimos aplicada en diciembre de 2021: Se realiza un monitoreo constante a las actividades establecidas en el plan de mejora para verificar su ejecución a través del seguimiento periódico a las actividades programadas y las ejecutadas.