



Empresa Municipal de Telecomunicaciones de IpiALES S.A. E.S.P.
NIT: 900292948-3

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN “MIPG”

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

***EMPRESA MUNICIPAL DE
TELECOMUNICACIONES DE IPIALES
UNIMOS S.A. E.S.P.***

2024 - 2027



Carrera 5 No. 12 -04 · 6027732333

www.unimosep.com.co - unimos@unimosep.com.co
IpiALES, Nariño, Colombia



Empresa Municipal de Telecomunicaciones de IpiALES S.A. E.S.P.
NIT: 900292948-3

 Empresa Municipal de Telecomunicaciones de IpiALES S.A. E.S.P.	UNIMOS EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES S.A. E.S.P.	 ALCALDÍA MUNICIPAL
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024 - 2027		
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Omar Ipiál Ipiál	Jose David Lafaurie Ponce	Comité de Gestión Institucional
Jefe Oficina de Control Interno Disciplinario y Talento Humano	Jefe Oficina Asesora de Planeación	UNIMOS S.A. E.S.P.
FECHA	FECHA	FECHA
24/01/2024	29/01/2024	30/01/2024

REGISTRO DE MODIFICACIONES
Actualización vigencia de gestión 2024 - 2027
Mejor en descripción de cronograma de actividades y metas



Carrera 5 No. 12 -04 · 6027732333

www.unimosep.com.co - unimos@unimosep.com.co
IpiALES, Nariño, Colombia

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	5
2. OBJETIVOS	6
2.1. OBJETIVO GENERAL.	6
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	7
3. ALCANCE.....	7
4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS.	8
5. RESPONSABILIDAD.....	9
6. REFERENCIA NORMATIVA RELACIONADA.....	9
7. NORMATIVIDAD.....	9
8. PLATAFORMA ESTRATÉGICA	11
8.1. MISIÓN	11
8.2. VISIÓN.....	11
8.3. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.	11
9. PLANEACIÓN DE LA ESTRATEGIA DEL TALENTO HUMANO	12
10. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO.....	13
11. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	14
11.1. ESTRATEGIA TALENTO HUMANO.....	17
11.2. ESTRATEGIA DE VINCULACIÓN.	17
11.3. ESTRATEGIA DE PROGRAMA DE BIENESTAR Y PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	17



Empresa Municipal de Telecomunicaciones de Ipiales S.A. E.S.P.
NIT: 900292948-3

11.4. ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.	18
11.5. ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.	18
11.6. ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN.	19
12. SEGUIMIENTO	19
13. REGISTRO	19
13.1. REGISTRO DE ASISTENCIA.	19
13.2. REGISTRO FOTOGRÁFICO.....	19



Carrera 5 No. 12 -04 · 6027732333

www.unimosp.com.co - unimos@unimosp.com.co
Ipiales, Nariño, Colombia

1. INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG concibe al Talento Humano 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. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión y a garantizar los derechos.

La Empresa Municipal de Telecomunicaciones de Ipiales Unimos S.A E.S.P. tiene como misión prestar servicios de Tecnología de información y comunicaciones a la comunidad de Ipiales, con responsabilidad social, calidad y competitividad, a través del desarrollo humano y la aplicación de nuevas tecnologías.

Para cumplir con este propósito es necesaria la adopción de un plan estratégico del talento humano, orientado a optimizar los procesos de selección, permanencia y retiro del personal, así como la potencialización de sus capacidades y competencias, y contribuir a su desarrollo integral, logrando un buen clima laboral y eficiencia en los resultados de la entidad. Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores de la Empresa Municipal de Telecomunicaciones de Ipiales Unimos S.A E.S.P. gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG.

En este sentido, se elaboró el Plan Estratégico de Gestión Humana para la vigencia de 2024, como un instrumento de planeación que contiene las estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación de los programas de Bienestar Social, Capacitación, Seguridad y Salud en el trabajo, y Administración de Personal; dirigidos a mejorar la calidad de vida, desarrollar competencias, mejorar la salud laboral, prevenir riesgos laborales y lograr una eficiente

utilización y aprovechamiento de los recursos humanos en función de los objetivos institucionales y de las necesidades de desarrollo, crecimiento y mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Empresa Municipal de Telecomunicaciones de Ipiales Unimos S.A. E.S.P.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) que busca en cada funcionario, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente a la empresa, de tal manera que genere confianza, para lo cual la entidad fortalecerá mecanismos de diálogo, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los funcionarios y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural de esta manera, los funcionarios deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

No menos importante, es el tema de la capacitación y en este sentido, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los funcionarios, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC, a través de los ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL.

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los funcionarios de la Empresa Municipal de Telecomunicaciones de Ipiales Unimos S.A. E.S.P. en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal

manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción acordes con las necesidades identificadas.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los funcionarios, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades.
- Mantener la planta optima que requiere la entidad para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa Municipal de Telecomunicaciones de Ipiales Unimos S.A E.S.P. inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo para la vigencia de 2024 - 2027.

4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS.

- **Bienestar social:** Conjunto de programas permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público contribuyendo a mejorar la calidad de vida.
- **Capacitación:** Conjunto de procesos organizados, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional y al desarrollo personal integral.
- **Desarrollo económico y social:** Consiste en aquellas acciones que los países hacen para reducir la pobreza y mejorar las condiciones de vida por medio del crecimiento sostenible y la inversión en capital humano, esto último, significa proveer servicios sociales básicos de alcance universal y calidad adecuada: educación, salud, nutrición, paz, entre otras.
- **Desarrollo Humano:** Proceso conducente a la ampliación de las opciones que disponen las personas; las opciones básicas y universales son: poder tener una larga vida saludable, poder adquirir conocimiento y poder tener acceso a los recursos necesarios para disfrutar de un nivel de vida decoroso. Otras opciones, apreciadas por muchos, van desde la libertad política, económica y social, hasta las oportunidades de ser creativos y productivos de disfrutar de auto respeto personal y de derechos humanos garantizados.
- **Incentivo:** un incentivo es un estímulo que se ofrece a una persona, una empresa o un sector con el objetivo de incrementar la producción y mejorar el rendimiento.

5. RESPONSABILIDAD

El responsable de presentar el Plan Estratégico Talento Humano PETH Vigencia 2024 – 2027, y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al responsable del Proceso de Gestión de Talento Humano de la Empresa Municipal, o quien haga sus veces, en la empresa de Telecomunicaciones de Ipiales UNIMOS S.A. E.S.P.

6. REFERENCIA NORMATIVA RELACIONADA

A continuación, se relaciona la normativa que hace parte del Proceso Gestión del Talento Humano de Empresa Municipal De Telecomunicaciones de Ipiales Unimos S.A. E.S.P. la cual, proporciona las bases sobre las que se implementan los procedimientos y actividades establecidas:

7. NORMATIVIDAD

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.	Gestión 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 Pensionales de los Bonos	Gestión Talento Humano
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Gestión Talento Humano
Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos Actuariales.	Gestión Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos).	Gestión 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.	Gestión Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.	Gestión Talento Humano
Resolución 572 de 2012	Modifica parcialmente la resolución N° 894 del 11 de noviembre de 2011 en temas de prima técnica por evaluación de desempeño.	Gestión Talento Humano
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos.	Gestión Talento Humano
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Gestión Talento Humano
Acuerdo 6176 de 2018	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba.	Gestión Talento Humano
Acuerdo 26 de 2019	Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en período de prueba.	Gestión Talento Humano
Mediante Resolución No. 2145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Gestión Talento Humano
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 Rama Ejecutiva colombiana.	Gestión 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.	Gestión Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1.	Gestión Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano.	Gestión Talento Humano
Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para las personas naturales y jurídicas.	Gestión Talento Humano

8. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

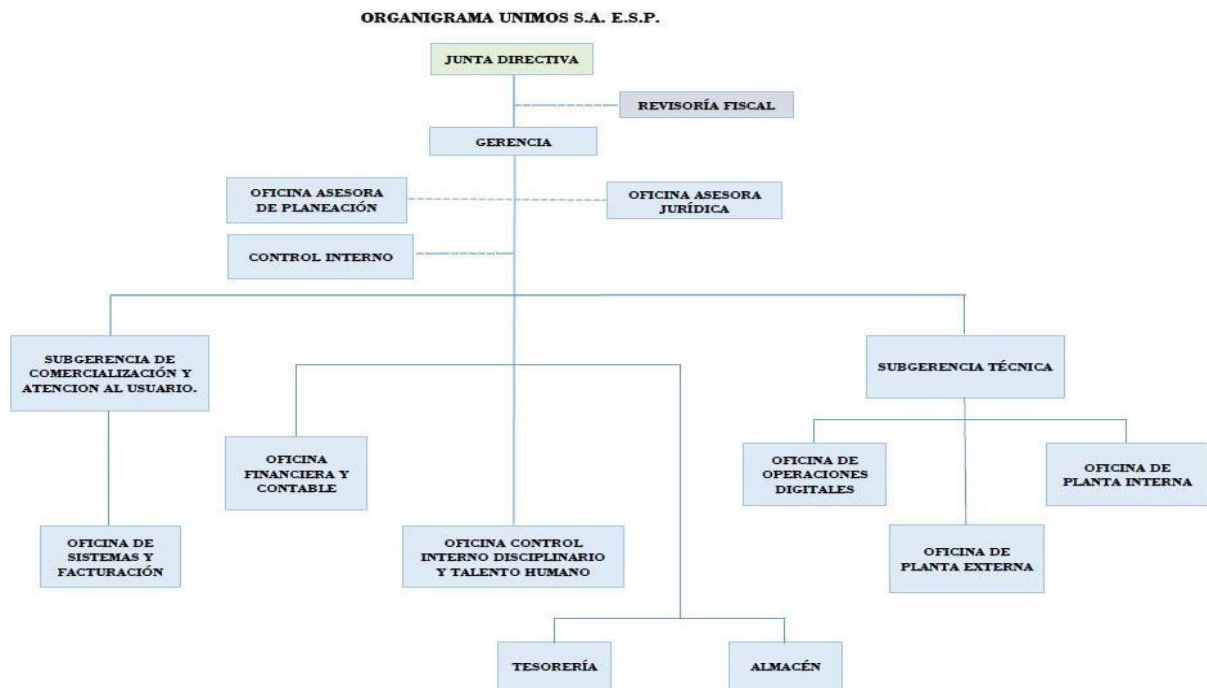
8.1. MISIÓN

UNIMOS S.A. E.S.P. es una empresa 100% Municipal, que presta servicios de Tecnología de información y comunicaciones a la comunidad de Ipiales, con responsabilidad social, calidad y competitividad, a través del desarrollo humano y la aplicación de nuevas tecnologías.

8.2. VISIÓN

UNIMOS S.A. E.S.P. será una empresa líder en la región, moderna, adecuada a las nuevas tecnologías y comprometida con la comunidad de Ipiales en facilitar el acceso a la información y al conocimiento, con un eficiente desarrollo del talento humano, técnico y comercial y teniendo como razón de ser la satisfacción de sus clientes.

8.3. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.



Carrera 5 No. 12 -04 · 6027732333

www.unimosesp.com.co - unimos@unimosesp.com.co
Ipiales, Nariño, Colombia

9. PLANEACIÓN DE LA ESTRATEGIA DEL TALENTO HUMANO

- Disposición de Información: De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los funcionarios y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos. Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano de la entidad cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos.
- Caracterización de funcionarios: 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 funcionarios, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.
- Caracterización de los empleos: La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal tanto administrativo como operativo. Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, la oficina de Talento Humano cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.
- Diagnóstico de la Situación Actual: Teniendo en cuenta la planificación es necesario que la Empresa Municipal De Telecomunicaciones de Ipiales Unimos S.A. E.S.P. desarrolle e implemente planes para alcanzar objetivos y metas establecidos en un tiempo determinado por medio de proyectos, planes, programas, entre otros tomando como base el Plan de previsión y Plan anual de vacantes con el que cuenta. Para la organización del trabajo es importante diseñar y/o modificar la planta de personal y definir los perfiles ocupacionales del empleo en los requisitos de idoneidad, definiendo la estructura, la planta de personal, el manual de funciones y la nomenclatura y clasificación de empleos. Otro aspecto importante

a tener en cuenta es que aplicando el Plan Institucional de capacitación se base en proyectos de aprendizaje en equipo con el objeto de desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los funcionarios y el mejoramiento de la prestación de los servicios.

Por último, es importante establecer las relaciones entre la organización y funcionarios, en torno a las políticas y prácticas de personal tomando como herramienta el Plan de Bienestar e Incentivos y estímulos establecido por la entidad

10. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO

La planeación estratégica es el instrumento a través del cual se identifica y planea la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los funcionarios de la Empresa Municipal De Telecomunicaciones de Ipiales Unimos S.A. E.S.P. En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirían a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los funcionarios. De igual forma, se materializa en los siguientes documentos:

- ✓ Plan Institucional de Capacitación.
- ✓ Plan de Bienestar e Incentivos.
- ✓ Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- ✓ Plan Anual de Vacantes.

11. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Gestión Humana en la entidad, se continuará desarrollando a través del ciclo de vida del funcionario ingreso, desarrollo y retiro.

En la actualidad el talento humano es considerado como el eje central de la operación de toda entidad pública, pues el Modelo Integrado de Gestión y Planeación MIPG lo categoriza como el mayor valor de cualquier organización del Estado colombiano; por tal motivo, el Ministerio para su talento humano definió sus postulados de enaltecimiento y compromiso con el servidor público y su desarrollo de competencias.

Por consiguiente, las acciones efectivas mencionadas anteriormente, se reflejan a lo largo de la siguiente matriz, que muestra la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

ACTIVIDAD	PROCESO	BENEFICIARIO
Aprobar mediante acto administrativo, la implementación y ejecución de los Planes de Acción que lidera el Proceso de Gestión Talento Humano de la empresa.	Gestión de Talento Humano	Funcionarios y contratistas
Identificar y caracterizar los servidores con alteraciones en exámenes médicos ocupacionales.	Gestión de Talento Humano	Funcionarios y contratistas
Generar estrategia de reconocimiento de incentivos para funcionarios y contratistas	Gestión de Talento Humano	Funcionarios y contratistas

Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con la Caja de Compensación Familiar y la ARL	Gestión de Talento Humano	Funcionarios y contratistas
Elaborar y aprobar la Política de Integridad a través de la difusión del Código de Integridad	Gestión de Talento Humano	Funcionarios y contratistas
Elaborar y aprobar la Política de Talento Humano	Gestión de Talento Humano	Funcionarios y contratistas
Diseñar el Plan Institucional de Capacitación según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación	Gestión de Talento Humano	Funcionarios y contratistas
Implementar y ejecutar el Formato Propio de Evaluación del Desempeño	Gestión de Talento Humano	Funcionarios y contratistas
Mejorar el Plan de bienestar e incentivos que permitan el reconocimiento de las labores de los funcionarios y contratistas	Gestión de Talento Humano	Funcionarios y contratistas
Diseñar la estrategia de inducción y reinducción para los funcionarios públicos y contratistas que se vinculen a la empresa, para mejorar los conocimientos de los procesos de la empresa.	Gestión de Talento Humano	Funcionarios y contratistas
Capacitar a los funcionarios públicos y contratistas en temáticas referentes a las necesidades presentadas en las funciones elaboradas e incluirlas en el PIC.	Gestión de Talento Humano	Funcionarios y contratistas

Promover actividad para la conmemoración del día del trabajo, navidad y fechas conmemorativas de días especiales	Gestión de Talento Humano	Funcionarios y contratistas
Mantener la información de hoja de vida de funcionarios y contratistas en plataforma SIGEP	Gestión de Talento Humano	Funcionarios y contratistas
Desarrollar el proceso de dotación periódica de elementos y vestuario para funcionarios vinculados mediante contrato laboral.	Gestión de Talento Humano	Funcionarios y contratistas
Apoyar en la actualización los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la empresa.	Gestión de Talento Humano	Funcionarios y contratistas
Coordinar las actividades pertinentes para que los funcionarios públicos de la empresa presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Gestión de Talento Humano	Funcionarios y contratistas
Coordinar las actividades pertinentes para que los funcionarios de la empresa presenten la Declaración de Conflictos.	Gestión de Talento Humano	Funcionarios y contratistas
Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Gestión de Talento Humano	Funcionarios y contratistas
Consolidar las Estadísticas de la información de Gestión Estratégica del Talento Humano de la empresa.	Gestión de Talento Humano	Funcionarios y contratistas

11.1. ESTRATEGIA TALENTO HUMANO.

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso de la oficina de Talento Humano, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los funcionarios para alcanzar las metas establecidas en la Entidad. Estas estrategias se definen a continuación.

11.2. ESTRATEGIA DE VINCULACIÓN.

A través de esta estrategia el área de Talento Humano de la entidad velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales. Es así que, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas de la entidad.

11.3. ESTRATEGIA DE PROGRAMA DE BIENESTAR Y PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

A través del programa de Bienestar y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2021, se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos ARL, exámenes médicos, evaluación riesgo cardiovascular, encuesta de necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo y Medición de Clima) como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los funcionarios y contratistas:

- ✚ Estilo de vida.
- ✚ Puesto de trabajo.
- ✚ Salud física.

Implementar programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al Funcionario.

Medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, absentismo e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos).

11.4. ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los funcionarios de la entidad, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

11.5. ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Estará orientada a solicitar y analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos funcionarios que cuenten con un puntaje menor al establecido por la empresa, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor. Así como a generar una estrategia con respecto a la entrega de las evaluaciones del desempeño definitivas por áreas y la implementación del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño de la entidad. Así mismo y con la implementación de los ajustes del Sistema propio de Evaluación del Desempeño Laboral, alineado con el Código de Integridad, que permite ser la guía de comportamiento a través de la evaluación de las competencias comportamentales; permitirá el cumplimiento de la política de integridad.

11.6. ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN.

La estrategia se enfoca en continuar fortaleciendo la información consolidada en los procedimientos del Talento Humano, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua.

12. SEGUIMIENTO

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico, se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes que hacen parte integral del documento.

13. REGISTRO

Durante la ejecución de las actividades de capacitación, bienestar y seguridad en el trabajo se deberán dejar los siguientes registros:

13.1. REGISTRO DE ASISTENCIA.

Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a las actividades y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación.

13.2. REGISTRO FOTOGRÁFICO.

Toda actividad será soportada con registros y/o evidencias que justifiquen el desarrollo de todos los objetivos propuestos a lo transcurrido del año 2027.