
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GH-O-003
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-1-23
		<b>VERSIÓN:</b> 00
		<b>Página 1 de 21</b>

**DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**  
**GRUPO GESTION HUMANA**


**PLAN ESTRATÉGICO**  
**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2021**

**IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL**

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GH-O-003
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-1-23
		<b>VERSIÓN:</b> 00
		<b>Página 2 de 21</b>

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
GENERALIDADES.....	5
MARCO LEGAL.....	6
ALCANCE.....	7
OBJETIVO GENERAL.....	7
OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	8
RUTAS DE CREACION DE VALOR.....	8
Ruta de la Felicidad.....	8
Ruta del Crecimiento.....	9
Ruta del Servicio .....	9
Ruta de la Calidad.....	9
Ruta del Análisis de Datos.....	9
PRIORIDADES IDENTIFICADAS EN EL AUTODIAGNOSTICO.....	11
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC.....	12
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.....	12
PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	13
NEGOCIACION COLECTIVA.....	13
DESVINCLACION ASISTIDA Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS.....	13
MEDICION DE CLIMA LABORAL.....	14
SISTEMA INTEGRADO DE GESTION.....	15
Misión.....	15
Visión.....	15
Política del SIG.....	16
CODIGO DE INTEGRIDAD.....	16
Resultados Código de Integridad.....	16
Calificación por Componentes.....	17
Calificación por Categorías.....	17
Categorías del Componente.....	17
Gestion Conflictos de Interés.....	18
Autodiagnóstico Conflicto de Intereses.....	19
HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO.....	20
INDICADORES.....	20
EFICACIA DE LAS CAPACITACIONES.....	20
INDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTALIDAD.....	20
INDICE DE SEVERIDAD DE LA ACIDENTALIDAD.....	20
AUSENTISMO LABORAL.....	20
RESULTADOS DEL FURAG COMO LINEA BASE.....	21
EVALUACION DE LA EFICACIA DEL PLAN.....	21
CORRECCIONES, ACCIONES CORRECTIVAS, ACCIONES PREVENTIVAS Y DE MEJORA.....	21

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GH-O-003
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-1-23
		<b>VERSIÓN:</b> 00
		<b>Página 3 de 21</b>

## INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica del IBAL, permite determinar la secuencia de acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución para el desarrollo de los planes, programas y proyectos en el mediano y largo plazo y cuyo objetivo es fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse.


Por lo tanto es importante conocer, hacia dónde enfocará la organización sus esfuerzos, es aún más importante poder determinar si está logrando sus objetivos propuestos, por lo cual, esta metodología de planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Gestión Humana están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

El actual Plan Estratégico está integrado por elementos ya conocidos: visión, misión, objetivos estratégicos, iniciativas y planes de acción, que influyen en el logro del propósito misional y por ende en los objetivos de la entidad.

La planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2021 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para 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.

La Gestión Estratégica del Talento Humano, es fundamental para la creación de valor público y para orientar adecuadamente la consecución de los resultados en la entidad, entendiéndola como el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (**MIPG**), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual el IBAL S.A. E.S.P. Oficial, 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 con temas asociados a integridad y Gestión de Conflictos de Interés logrando un cambio cultural.

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GH-O-003
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-1-23
		<b>VERSIÓN:</b> 00
		<b>Página 4 de 21</b>

De la misma manera se debe 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 públicos, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones mediante el mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.


De igual manera, los servidores públicos 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.

Por lo anterior es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable 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.

En este sentido, 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.

Con esta orientación es que el IBAL S.A. E.S.P. Oficial, elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, dando cumplimiento a lo establecido por MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de permanencia en la organización (Ingreso, desarrollo y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos de los autodiagnósticos de Integridad y GETH.

Con esta orientación es que la Empresa Ibaguerena de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. Oficial, elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo con lo establecido por MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de permanencia en la entidad (Ingreso, desarrollo y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la entidad, integrando así mismo su historia, sus símbolos, su misión, y además fortaleciendo sus compromisos institucionales con la comunidad Ibaguerena; permitiendo una implementación de la política de gestión eficaz y efectiva desarrollando las cinco etapas de implementación (disponer de la información,

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GH-O-003
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-1-23
		<b>VERSIÓN:</b> 00
		<b>Página 5 de 21</b>

diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano, Elaborar el plan de acción, implementar el plan de acción, y evaluar la gestión).

## GENERALIDADES

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.


Es así que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

Se evidencia en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano que ésta proporciona orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades, desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.


Finalmente, el IBAL S.A. E.S.P. Oficial, enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez, que de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra en la fase de “**Transformación**”, lo que impone continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos

### 1. MARCO LEGAL

A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte del Grupo de Gestión Humana la cual, proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

 <p><b>IBAL</b> SA ESP. OFICIAL EMPRESA IBAGUERENA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO</p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GH-O-003
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-1-23
		<b>VERSIÓN:</b> 00
		<b>Página 6 de 21</b>

Ley/Acuerdo, Resolución	Descripción
Ley 6ª de 1945	Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.
LEY 64 DE 1946	Por la cual se reforma y adiciona la ley 6ª de 1945
Dcto 2127 de 1945	Por la cual se reglamenta la ley 6ª de 1945
Dcto 1919 de 2002	Por el cual se fija el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos y se regula el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales del nivel territorial
Dcto 785 de 2005	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de las entidades territoriales
DCTO 2484 de 2014	Por el cual se reglamenta el Decreto Ley 785 de 2005
Dcto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Dcto 614 de 1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
Dcto 1072 de 2015	Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones"
Ley 776 de 2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Por la cual se toman las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1429 de 2010	Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional
DCTO 1443 de 2012	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Resolución 652 de 2012	Establece la exigencia de la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, el cual pretende prevenir la aparición de acoso laboral (el cual se encuentra claramente definido en la Ley 1010 de 2006).
Resolución 1426 de 2013	Por la cual se establece el Reglamento Interno de Trabajo
Resolución 127 de 2016	Por el cual se crea el Comité Empresarial de Desarrollo Humano Integral CEDHI.
Resolución 212 y 213 de 2016	Por medio del cual se adopta los Reglamentos de Capacitación y Bienestar Social
Resolución 128 de 2016	Por medio de la cual se crea el comité de personal
Resolución 673 de 2016	Por la cual se adopta el manual de políticas y procedimientos de selección, ingreso, promoción, reubicación y regulación de las situaciones administrativa y /o laborales legales o extralegales de los trabajadores oficiales al servicio del IBAL.
Resolución 777 de 2016	Por la cual se adopta el Código de Ética y se crea el Comité de Ética y Agentes del Cambio del IBA

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GH-O-003
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-1-23
		<b>VERSIÓN:</b> 00
		<b>Página 7 de 21</b>


<b>Acuerdo 03 de 2017</b>	Por el cual se modifica y fija la estructura orgánica de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL, se determinan sus funciones y se dictan otras disposiciones.
<b>Acuerdo 04 de 2017</b>	Por el cual se fija la escala de remuneración salarial para los Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL, se determinan sus funciones y se dictan otras disposiciones.
<b>Acuerdo 05 de 2017</b>	Por el cual se suprimen y re clasifican unos cargos de la Planta de Personal de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL, se determinan sus funciones y se dictan otras disposiciones.
<b>Acuerdo 06 de 2017</b>	Por el cual se modifica la Planta de Personal de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL, se determinan sus funciones y se dictan otras disposiciones.
<b>MIPG- Manual operativo</b>	Dimensión No.01 Talento Humano
<b>Resolución 0755 del 3 de agosto de 2018</b>	Por medio de la cual se actualiza, modifica, ajusta y establece el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los Cargos que hacen parte de la planta de Personal de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. Oficial.
<b>GETH</b>	GUIA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO
<b>Resolución 1230 del 26 Diciembre de 2018</b>	Por medio de la cual se crea el reglamento para entregar apoyo económico educativo de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. Oficial.
<b>Resolución 234 de marzo 14 de 2019</b>	Por la cual se adopta el Código de Integridad para todos los servidores público y Contratistas al servicio del I IBAL S.A. E.S.P. Oficial

## 2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del IBAL S.A. E.S.P. Oficial, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes y programas Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población de Servidores Públicos del IBAL (Empleados Públicos, Trabajadores Oficiales a Término Indefinido y Fijo de planta y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.

## 3. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores públicos al servicio del IBAL S.A. E.S.P. Oficial, en el marco de las rutas que integran la

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GH-O-003
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-1-23
		<b>VERSIÓN:</b> 00
		<b>Página 8 de 21</b>

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, en aras de la creación de valor público.

Las estrategias para gestionar el talento humano de la entidad en el proceso de ingreso, desarrollo y retiro, se da en marco del cumplimiento de todos los requisitos legales vigentes aplicables y el desarrollo de los planes de vacantes y previsión del talento humano, programa de bienestar, plan institucional de capacitación, plan de seguridad y salud en el trabajo.

#### 4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS


- \* 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 laboral de los servidores públicos de la Entidad 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 servidores, 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 de los servidores.
- \* Mantener la planta optima que requiere el IBAL S.A. E.S.P. Oficial a 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, incorporando los lineamientos de Función Pública.

#### 5. RUTAS DE CREACION DE VALOR

Para operativizar el Plan Estratégico del Talento Humano, la política del MIPG define 5 Rutas de Creación de Valor las cuales según el modelo si una entidad implementa acciones efectivas en todas estas Rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. A continuación se presentan las Rutas de Creación de Valor y su enfoque:

1. **Ruta de la Felicidad:** Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que

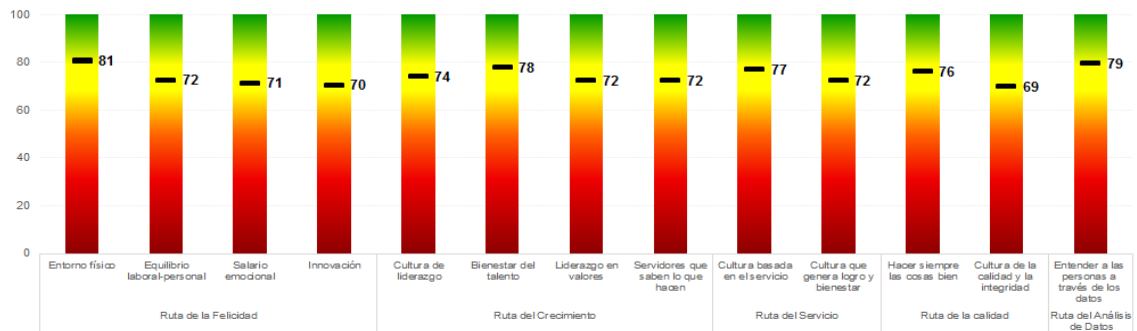



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GH-O-003
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-1-23
		<b>VERSIÓN:</b> 00
		<b>Página 9 de 21</b>

experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.

2. **Ruta del Crecimiento:** El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.
3. **Ruta del Servicio:** el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos
4. **Ruta de la Calidad:** La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.
5. **Ruta del análisis de datos:** Un aspecto de gran relevancia para una matriz GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso.

#### 4. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GH-O-003
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-1-23
		<b>VERSIÓN:</b> 00
		<b>Página 10 de 21</b>


Cada una de estas Rutas de Creación de Valor establece prácticas específicas que permiten consolidar la Gestión Estratégica del Talento Humano, en cuanto a estas prácticas el IBAL obtuvo las siguientes calificaciones para el año 2020.



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	74	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	81
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	72
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	71
		- Ruta para generar innovación con pasión	70
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	74	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	74
		- 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	72
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	72
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	74	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	77
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	72
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	73	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	76
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	69
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	79	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	79


Aquí podemos identificar como están relacionadas las variables de la matriz con las rutas de creación de valor y de esta manera podemos ver los resultados agrupado para poder generar planes de acción efectivos que prioricen los recursos disponibles.

Estos resultados nos permiten identificar cuáles son los temas o rutas que presentan un mayor rezago o cuya implementación está más retrasada y así poder

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GH-O-003
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-1-23
		<b>VERSIÓN:</b> 00
		<b>Página 11 de 21</b>


centrar su prioridad al momento de realizar el plan de acción. Por lo tanto para el IBAL, la Ruta de la Calidad es decir la Cultura de hacer las cosas bien la cual presenta un puntaje menor en la subruta para generar una cultura de la calidad y de integridad basada en principios y valores establecidos en el código de integridad adoptado por la entidad, el cual permitirá un cambio cultural a través de la interiorización de la cada uno de los valores en el quehacer cotidiano de cada uno de los servidores públicos en el desarrollo de sus funciones o desempeño laboral.

## 6. PRIORIDADES IDENTIFICADAS EN EL AUTODIAGNOSTICO.

		 modelo integrado de planeación y gestión			
FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 2020					
Pasos		5	6	7	8
<b>1</b>	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje  Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje  <b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
<b>2</b>	Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos  Subrutas con menores puntajes (máximo tres) Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional  Ruta para generar innovación con pasión  Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pension, por reestructuración o por finalización de nombramiento en provisional de manera que se les facilite enfrentar el cambio mediante un plan de desvinculación asistido.	Establecer un Programa de desvinculación asistida que permita brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pension, reestructuración o finalización de contrato.	Programa de desvinculación asistida (último trimestre del año) Talento Humano	30/12/2020
<b>3</b>	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores	Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	Evidenciar mediciones periódicas de clima y sus posibles estrategias de intervención	Medición Clima laboral organizacional divulgado a la alta dirección para el análisis y mejora del mismo	30/11/2020
<b>4</b>	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes	Contar con mecanismo para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados.	Implementar un mecanismo que permita gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan	Mecanismos implementados para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan (último trimestre del año) Talento Humano-Planeación	31/12/2020
<b>5</b>	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo				
<b>6</b>	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas. Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP				
<b>7</b>	Implemente las mejoras seleccionadas. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP				
<b>8</b>	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas				
<b>9</b>	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado				



## 7. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GH-O-003
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-1-23
		<b>VERSIÓN:</b> 00
		<b>Página 12 de 21</b>

Tomando como referente el Dcto 1567 de 1998 y demás normas jurídicas que reglamentan los procesos de capacitación en las entidades públicas, el Plan Institucional de Capacitación es adoptado de acuerdo con el diagnóstico de necesidades de Capacitación, la medición del Clima Laboral, el estudio de los perfiles de los conocimientos básicos establecidos en el manual de funciones y competencias laborales donde se definen los objetivos, estrategias, programadas con base en áreas temáticas y presupuesto, seguimiento y evaluación, cuya finalidad es la de contribuir al mejoramiento de la calidad institucional fortaleciendo la competitividad de la Entidad frente a otras Organizaciones para lo cual utilizamos el formato GH-O-001 y este a su vez incluye programas de **INDUCCION INSTITUCIONAL** como una forma de Iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma y la seguridad y salud en el trabajo que debe tener todo servidor público al momento de su ingreso a la entidad.


Igualmente Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado y sus funciones, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los servidores con respecto a la Función Pública por medio del programa de **REINDUCCIÓN**.

## **8. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL**

Implementar un programa de bienestar Social *que contribuya a elevar los niveles de eficiencia, y satisfacción de los Servidores Públicos al servicio del IBAL S.A. E.S.P. Oficial, en el desempeño de su labor y al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, quienes con autonomía administrativa, humana y financiera desarrollara con recursos propios o en coordinación con otras entidades de los sectores públicos y privados, sus respectivos programas de bienestar social, este programa se plasma en el formato GH-O-002.*

Según el Artículo 2.2.10. 2 del Dcto 1083 de 2015-Beneficiarios: Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y cultural
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GH-O-003
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-1-23
		<b>VERSIÓN:</b> 00
		<b>Página 13 de 21</b>

Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

## **9. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Fortalecer la Seguridad y Salud en el Trabajo al interior del IBAL S.A. E.S.P. Oficial, a través de la planificación, desarrollo, verificación y generación de acciones preventivas, correctivas y de mejora, según las disposiciones legales vigentes.

### **Objetivos específicos y/o metas:**

- Revisar, actualizar, publicar y socializar los lineamientos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer actividades de los subprogramas de Medicina Preventiva y Medicina Laboral, que permitan promocionar la salud y bienestar de los funcionarios y contratistas.
- Fortalecer actividades relacionadas con Higiene y Seguridad Industrial, que Contribuyan disminuir la accidentalidad y enfermedades laborales.

El documento que relaciona la información del plan de seguridad y salud en el trabajo es el formato GH-R-019.


## **10. NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Se tiene establecido negociaciones colectivas con las 4 organizaciones sindicales de la entidad (Sintraibal, Sintraemsdes, Sintrofibal y Unibal) de acuerdo con la normatividad establecida para la vigencia comprendida de los años 2017-2020.

## **11. DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO**

Desde el programa de bienestar social se están adelantando las gestiones necesarias para el desarrollo del mismo con el fin de brindar a los prepensionados actividades de fortalecimiento de sus capacidades y preparación para la nueva etapa después de su desvinculación o retiro, estas acciones serán adelantadas en coordinación con la Caja de Compensación Familiar del Tolima Comfatolima, ARL Colmena y Fondos de pensiones.

## **12. MEDICION DEL CLIMA LABORAL**

 <p><b>IBAL</b> SA ESP. OFICIAL EMPRESA IBAGUERENA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO</p>	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p> <p><b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b></p>	<b>CÓDIGO:</b> GH-O-003
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-1-23
		<b>VERSIÓN:</b> 00
		<b>Página 14 de 21</b>

En cuanto a la medición del clima laboral en el año 2019 se aplicaron las encuesta a los servidores públicos del IBAL, tomando como referente la guía de calidad de vida laboral propuesta por el DAFP, esa medición tiene una duración de dos (2) años es decir que en la vigencia del año 2021, aplicaremos nuevamente la medición de clima laboral organización a los servidores públicos vinculados con la entidad.

El instrumento para medir el Clima Laboral del IBAL, consta de 7 variables, cada una de ellas con su correspondiente número de ítems, como se especifica en el siguiente cuadro:

<b>VARIABLES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>TOTAL</b>
1. Orientación Organizacional	1 a 4	4
2. Administración del Talento Humano	5 a 8	4
3. Estilo de Dirección	9 a 11	3
4. Comunicación e Integración	12 a 14	3
5. Trabajo en Grupo	15 a 16	2
6. Capacidad Profesional	17 a 19	3
7. Medio Ambiente Físico	20 a 22	7
<b>TOTAL</b>		<b>22</b>


En concreto se sugiere:

1. Se decidió cuáles son los aspectos que se van a tener en cuenta de acuerdo con las circunstancias, necesidades y conveniencias de la entidad, en aspectos tales como nivel del cargo, y género, lo cual se solicitó al comienzo del cuestionario para evaluar el clima laboral.
2. Totalizar por ítem el número de respuestas correspondientes a cada uno de los siguientes opciones grados que expresan percepción desfavorable ( los dos primeros) o percepción favorable (los dos últimos) del contenido expresado por el ítem:

Total Desacuerdo (T.D)  
Desacuerdo (D)  
Acuerdo (A)  
Total Acuerdo (T.A)

Por lo anterior una vez aplicado la encuesta y realizada la tabulación de las diferentes variables se llegó a las siguientes conclusiones:

- 1- Se debe realizar actividades de Sensibilización y reinducción en valores éticos institucionales y el SIG y revisar las necesidades en materia de recursos que tiene cada una de las dependencias con el fin de reducir la percepción de insatisfacción que tienen algunos funcionarios sobre este ítem organizacional.

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GH-O-003
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-1-23
		<b>VERSIÓN:</b> 00
		<b>Página 15 de 21</b>

2- Se debe realizar un procedimiento para desarrollar el programa de Inducción con el fin de que el funcionario que se vincule a la entidad conozca y se empodere de los diferentes temas organizacionales y del puesto de trabajo contando con las herramientas y elementos necesarios que coadyuven al desarrollo de este programa como son: video institucional, folletos, plegables y seguimiento a las diferentes etapas de este proceso.

3- Se debe incluir en el plan institucional de capacitación temas de capacitaciones en Liderazgo y Trabajo en Equipo para el nivel directivo, líderes de procesos y mandos medios.

4- Es necesario, implementar y establecer canales de comunicación a través del cual se envía información de tipo oficial y no a través de comunicaciones informales, logrando la calidad en el flujo de la información en las diferentes líneas de trabajo, a nivel jerárquico como entre los trabajadores de la entidad.

5- Se debe fomentar la cultura del trabajo en equipo en todos los niveles jerárquicos de la entidad, propendiendo porque los trabajadores de diferentes niveles, accedan a este tipo de formación.

6- Se debe incentivar mediante concurso en igualdad de condiciones la participación de los trabajadores cuando existan vacante ya sea temporales o definitivas en las convocatorias de vinculación de personal teniendo en cuenta la formación y experiencia y habilidades acordes a los perfiles y requisitos establecidos por la entidad en su manual específico de funciones y competencias laborales.


7- Se debe realizar un estudio o análisis de los puestos de trabajo y/o área de trabajo, con el fin de determinar si el ambiente físico es el adecuado para los Servidores Públicos en los componentes: planta física, ergonomía, ventilación, iluminación y mantenimiento.

### **13. SISTEMA INTEGRADO DE GESTION SIG**

**Misión:** Somos una empresa pública, que presta los servicios de acueducto y alcantarillado, con calidad, continuidad y cobertura, contribuyendo a la protección y conservación del medio ambiente, la salud y seguridad de los trabajadores, garantizando la satisfacción del cliente”.

**Visión:** “Ser reconocidos como una empresa de servicios públicos competitiva en el mercado nacional, con proyección a otros servicios; siendo responsables con el capital humano al servicio de la organización, el medio ambiente, nuestros clientes y demás partes interesadas”

**Política del SIG:** “El IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL se compromete con la prestación de los servicios de Acueducto y Alcantarillado a través del mejoramiento continuo de su Sistema Integrado de Gestión y la satisfacción de sus clientes, promoviendo la seguridad y salud de sus trabajadores, la protección y conservación del medio ambiente y el cumplimiento de los requisitos legales”.

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GH-O-003
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-1-23
		<b>VERSIÓN:</b> 00
		<b>Página 16 de 21</b>

#### 14. CODIGO DE INTEGRIDAD

La construcción participativa permitió, en primer lugar, empezar a informar a las entidades públicas y las organizaciones civiles sobre el proyecto de renovación de los Códigos de integridad. Así mismo, los servidores y ciudadanos que participaron tuvieron la oportunidad de tomarse el tiempo de pensar en la integridad de la administración pública, iniciando así un proceso pedagógico fundamental que debe continuarse a lo largo de la implementación de este Código. Finalmente, la construcción participativa del Código permitió recoger las perspectivas de los servidores públicos, quienes, a fin de cuenta, con su experiencia, conocen las dinámicas y exigencias del servicio público mejor que nadie, así como las actitudes que caracterizan una prestación íntegra del mismo.

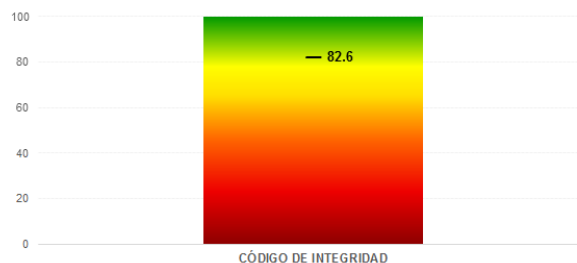
Así mismo el IBAL S.A. E.S.P. Oficial, armonizó los valores del código de ética de la entidad con los valores del código de integridad de los servidores públicos de Colombia así: Resolución 234 del 14 de marzo de 2019, adopción Código de Integridad

VALORES CODIGO DE INTEGRIDAD	VALORES CODIGO DE ETICA
HONESTIDAD	HONESTIDAD
RESPECTO	RESPECTO
COMPROMISO	EFICACIA
	SERVICIO
DILIGENCIA	EFICIENCIA
	RESPONSABILIDAD
JUSTICIA	EQUIDAD
	IMPARCIALIDAD

#### RESULTADOS DEL AUTODIAGNOSTICO DEL CODIGO DE INTEGRIDAD 2020

##### RESULTADOS CÓDIGO DE INTEGRIDAD

###### 1. Calificación total:







# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

## SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

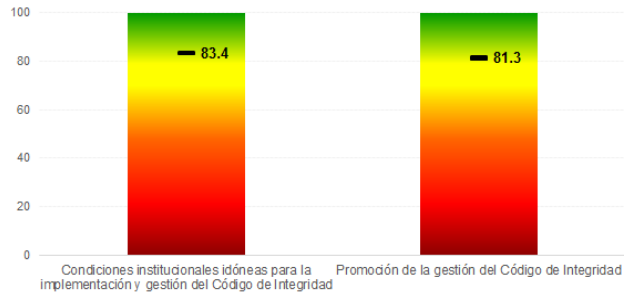
**CÓDIGO:** GH-O-003

**FECHA VIGENCIA:**  
2019-1-23

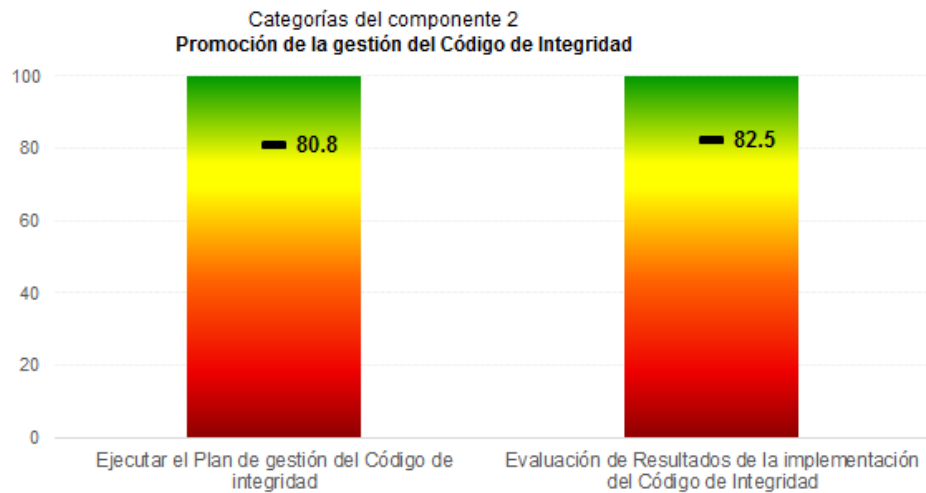
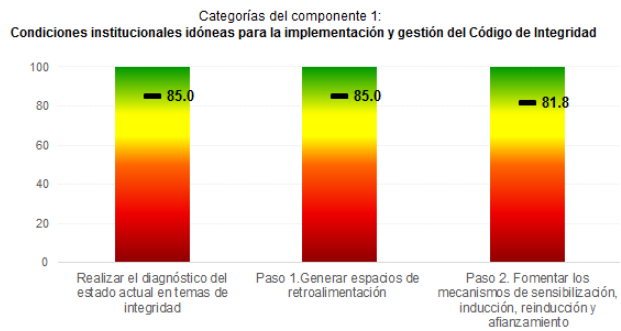
**VERSIÓN:** 00


**Página 17 de 21**

### 2. Calificación por componentes:



### 3. Calificación por categorías:



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GH-O-003
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-1-23
		<b>VERSIÓN:</b> 00
		<b>Página 18 de 21</b>

Así las cosas, el Código de Integridad se convierte en la primera herramienta de la política de gestión y desempeño institucional en el marco de la actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y es la puerta de entrada para reunir diferentes elementos de la gestión de integridad en el sector público y crear e incrementar la conciencia de los valores y normas de conducta comunes en la administración pública.

## 15. GESTION DE CONFLICTO DE INTERESES

La identificación y declaración de conflicto de intereses se constituye en la segunda herramienta que brinda orientaciones y directrices a los servidores públicos para que identifique y declaren sus conflictos cuando se enfrenten con interés propios del servicio público.

Las situaciones de conflicto de intereses se han limitado a un marco legal, la cotidianidad del servicio público requiere un marco más amplio y enfocado hacia lo preventivo.

Por lo tanto en Colombia, el concepto conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 40 del Código Único Disciplinario –Ley 734 de 2002- y el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo – Ley 734 de 2011-, los cuales señalan que el conflicto surge “cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público” y de esta manera se convierte en un mecanismo de Gestión preventivo del comportamiento de los servidores públicos.

Adicionalmente se han clasificado tres tipos de conflicto de intereses así:

- **Real:** cuando el servidor público ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión, pero, en el marco de esta existe un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público.
- **Potencial:** cuando el servidor público tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público, pero aún no se encuentra en aquella situación en la que debe tomar una decisión. No obstante, esta situación podría producirse en el futuro.
- **Aparente:** cuando el servidor público no tiene un interés privado pero alguien podrá llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que si lo tiene. Una forma práctica de identificar si existe un conflicto de intereses aparente es porque el servidor puede ofrecer toda la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es ni real ni potencial.

Por lo anterior el IBAL S.A.E.S.P. Oficial, diligencie el siguiente autodiagnóstico para la Gestión de los Conflictos de Interés y sus acciones a seguir en el marco del cumplimiento del mismo.



# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

## SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN


**CÓDIGO:** GH-O-003

**FECHA VIGENCIA:**  
2019-1-23

**VERSIÓN:** 00

**Página 19 de 21**

AUTODIAGNÓSTICO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES							
Entidad	EMPRESA IBAGUERENA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBALESA E.S.P. OFICIAL			Calificación Total	25		
Componente	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión	Opciones de Puntaje (0 - 100)	Puntaje	Observaciones
Planeación	38	Diseño de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses	38	El Plan anual Institucional de la entidad para la vigencia actual establece acciones, productos o metas para la gestión de conflicto de intereses	Si= 100 No= 0 Indirectamente= 50	0	Incorporar al Plan anual Institucional la estrategia para la gestión del conflicto de intereses y publicarlo en el sitio
				En el componente de Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, se identificaron riesgos y controles frente a conflictos de intereses.		0	Incorporar a la Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, la identificación de riesgos y controles frente a conflictos de intereses.
				En el componente de Iniciativas Adicionales del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, se programaron actividades de pedagogía, gestión o seguimiento a los conflictos de intereses.		50	Programar actividades de pedagogía, gestión o seguimiento a los conflictos de intereses
				El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia actual contempla acciones de capacitación o sensibilización sobre integridad, ética de lo público o conflicto de intereses.		100	Se incluyen
Condiciones Institucionales	38	Comité de Gestión y Desempeño	50	La entidad cuenta con el grupo de trabajo para la implementación de la política de integridad pública (MIPG): código de integridad y la gestión de conflictos de intereses, designado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Si y funcionando = 100 Si, solo código = 50 Si, pero inactivo = 25 No = 0	50	Gestionar a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el grupo de trabajo para la implementación de la política de integridad pública (MIPG): Código de integridad y la gestión de conflictos de intereses
				Con que frecuencia hace seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflicto de intereses el Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Mensual= 100 Trimestral= 75 Semestral= 50 Anual = 25 Nunca = 0	50	Hacer seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflicto de intereses a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño
				El Comité Institucional de Gestión y Desempeño ha definido las dependencias encargadas para implementar una gestión de conflictos de intereses en la entidad.	Si = 100 En proceso = 50 No = 0	50	El Comité Institucional de Gestión y Desempeño debe definir las dependencias encargadas para implementar una gestión de conflicto de intereses en la entidad
				La entidad tiene definida una dependencia para que servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos tengan asesoría legal o técnica para la declaración de conflictos de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.	Si = 100 Si, impedimentos, inhabilidades o incompatibilidades=50 No = 0	50	Definir la dependencia para orientar legal o técnicamente a los servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos, en la declaración de conflictos de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades
		Procesos y procedimientos	25	La entidad identificó las áreas con riesgo de posibles conflictos de intereses en los procesos o dependencias	Si = 100 En proceso = 50 No = 0	50	Identificar las áreas con riesgo de posibles conflictos de intereses en los procesos o dependencias
				La entidad cuenta con un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir declaraciones de impedimentos o recusaciones de impedimentos.		50	Organizar e implementar un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir los impedimentos o recusaciones.
				El manual de contratación de la entidad establece orientaciones para que los contratistas realicen su declaración de conflictos de intereses		0	Ajustar el manual de contratación de la entidad con orientaciones para que los servidores y contratistas realicen su declaración de conflictos de intereses
				La entidad estableció un procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de intereses de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.		0	Establecer el procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de intereses de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.
Pedagogía	2	Sensibilización y capacitación	0	La entidad ha adelantado campañas de sensibilización sobre la importancia de declarar conflictos de intereses	Si= 100 No= 0 Indirectamente= 50	0	Realizar estrategias de comunicación (por diferentes medios) y sensibilización relacionadas con los temas de código de Integridad y conflicto de intereses.
				La entidad ha realizado acciones de capacitación del trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011		0	Implementar acciones de capacitación sobre la gestión de conflictos de intereses, su declaración proactiva, el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 a través del plan de capacitación institucional
		Realización del Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	3	Cuál es el porcentaje de gerentes públicos que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción	% Sin seguimiento = 0	0	Vincular a los servidores y contratistas de la entidad al curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción establecido por Función Pública para dar cumplimiento a la Ley 2016 de 2020
				Cuál es el porcentaje de servidores que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción		10	
				Cuál es el porcentaje de contratistas que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción		0	
		Declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses Ley 2013	0	Cuál es el porcentaje de servidores públicos de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 que han publicado la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses.	% Sin seguimiento = 0	0	Garantizar que el 100% de servidores públicos y contratistas de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 publiquen la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses en el

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GH-O-003
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-1-23
		<b>VERSIÓN:</b> 00
		<b>Página 20 de 21</b>

## HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

El proceso de talento humano cuenta con los siguientes mecanismos que permiten controlar y hacer seguimiento a las actividades propias del proceso:

- Indicadores de gestión.
- Informes de seguimiento a los planes de acción.
- Mapas de riesgos.
- Planes de mejoramiento

## 16. INDICADORES

### INDICE DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

No. de Trabajadores por cada 1000 usuarios= No. Trabajadores/ No. Usuarios\* 1000

### EFICACIA DE LAS CAPACITACIONES

No.de capacitaciones realizadas/ No. de capacitaciones programadas\*100%

### INDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTALIDAD

No.Total AT periodo/ No.HHT Trimestral \*K

### INDICE DE SEVERIDAD DE ACCIDENTALIDAD

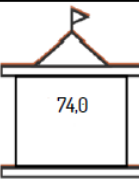

No. días perdidos y cargados por accidentes de trabajo / No.HHT\*K

### AUSENTIMOS DE LABORAL


No. días perdidos / HHT\*100

## 17. RESULTADOS DEL FURAG COMO LINEA BASE

### Política de Integridad

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
 74,0	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
	81,2					 74,0

Fuente: Función Pública Informe Gestión y Desempeño Institucional-Abril de 2018 de la Empresa Ibaguerena de Acueducto y Alcantarillado IBAL .S.A. E.S.P. Oficial

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GH-O-003
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-1-23
		<b>VERSIÓN:</b> 00
		<b>Página 21 de 21</b>

### RESULTADO INDICE DESAGREGADO DE DESEMPEÑO-Abril de 2018

Índice	Puntaje Entidad	Puntaje máximo grupo par	Valores de referencia				
			Quintiles				
			1	2	3	4	5
<u>Talento Humano:</u> Calidad de la planeación estratégica del talento humano	69,4	69,4					69,4
<u>Talento Humano:</u> Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	69,0	69,0					69,0
<u>Talento Humano:</u> Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	62,8	76,1		62,8			
<u>Integridad:</u> Adecuación Institucional para la Integridad	73,3	82,4					73,3
<u>Integridad:</u> Acciones para promover ciudadanos corresponsables	73,6	82,9					73,6
<u>Integridad:</u> Acciones para promover la integridad de los servidores públicos	73,4	80,3					73,4

### 18. EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DEL PLAN

Dado que durante la vigencia 2020, se continuó con la transición al nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se conocerá el avance del plan a través del seguimiento y evaluación que se realice al plan de acción formulado producto del autodiagnóstico realizado a la dimensión del talento humano.

### 19. CORRECCIONES, ACCIONES CORRECTIVAS, ACCIONES PREVENTIVAS Y MEJORAS

De acuerdo con el análisis que se realizará al presente documento durante la vigencia 2021, se establecerán las acciones de mejora a que haya lugar a través de la suscripción de planes de mejoramiento.

**IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL**

**DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**GRUPO GESTION HUMANA**