DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
GRUPO GESTION HUMANA

PLAN ESTRATÉGICO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2022

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

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
DESVINCULACION 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

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 sí 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 sí 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 2023 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 Gestion de Conflictos de Interés logrando un cambio cultural.

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 los 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 construyo 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 Ibaguereña 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 Ibaguereña; permitiendo una implementación de la política de gestión eficaz y efectiva desarrollando las cinco etapas de implementación (disponer de la información,

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:

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 tomas las mmedidas 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 312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestion de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

Acuerdo 03 de 2017	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.
Acuerdo 04 de 2017	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.
Acuerdo 05 de 2017	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.
Acuerdo 06 de 2017	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.
MIPG- Manual operativo	Dimensión No.01 Talento Humano
Resolución 0755 del 3 de agosto de 2018	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.
GETH	GUIA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO
Resolución 1230 del 26 Diciembre de 2018	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.
Resolución 234 de marzo 14 de 2019	Por la cual se adopta el Código de Integridad para todos los servidores público y Contratistas al servicio del l IBAL S.A. E.S.P. Oficial
Resolución 349 del 26 de octubre de 2020	Por medio de la cual se reglamenta el trámite de viáticos, gastos de viaje y gastos de transporte en cumplimiento de comisiones al interior y exterior del país.
Resolución 032 del 13 de enero de 2021	Por medio de la cual se adopta el procedimiento para contratar trabajadores oficiales con contrato a término fijo en la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado 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 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. POLITICA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

Permite que la entidad cuenta con un talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente que contribuya al cumplimiento de la misión institucional y los fines del estado para lograr su propio desarrollo personal y laboral, a través del Ciclo de Vida del Servidor Público dentro de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. Oficial, desde su Ingreso, Desarrollo y Retiro, lo cual nos permite realizar una serie de actividades de tipo normativo y legal, en cada una de las etapas cíclicas de esta política.

6. RUTAS DE CREACION DE VALOR

Para operativizar la Política de Talento Humano de MIPG, sean definido 5 Rutas de Creación de Valor, 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 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.

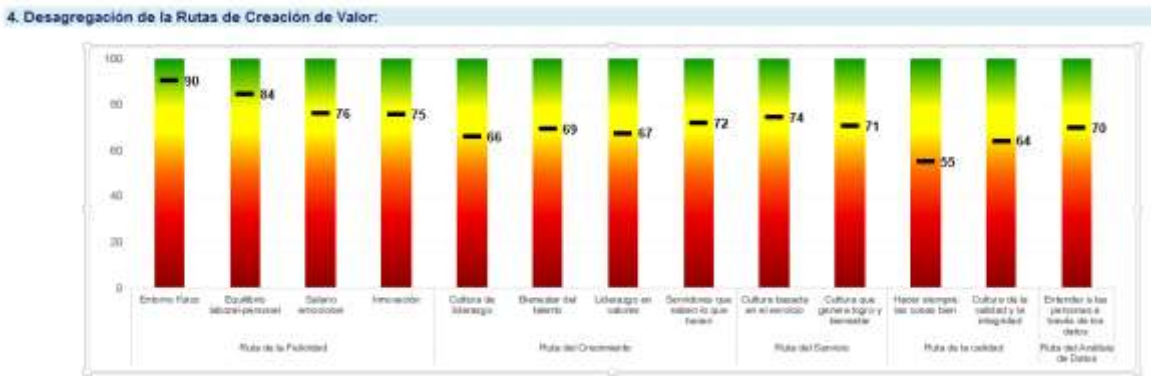
2. **Ruta del Crecimiento**: El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

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.



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 2021

mipg | modelo integrado de planeación y gestión

INICIO GRÁFICAS DISEÑO DE ACCIONES

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD **La felicidad nos hace productivos**	**81**	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	**90**
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	**84**
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	**76**
		- Ruta para generar innovación con pasión	**75**
RUTA DEL CRECIMIENTO **Liderando talento**	**69**	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	**66**
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	**69**
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	**67**
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	**72**
RUTA DEL SERVICIO **Al servicio de los ciudadanos**	**72**	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	**74**
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	**71**
RUTA DE LA CALIDAD **La cultura de hacer las cosas bien**	**59**	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	**55**
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	**64**
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS **Conociendo el talento**	**70**	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	**70**

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 centrar su prioridad al momento de realizar el plan de acción. Por lo tanto para el IBAL, la Ruta de la Calidad, la cultura de hacer las cosas bien, presenta un puntaje menor en la subruta para generar una rutina de trabajo basada en hacer siempre las cosas bien, al igual que la sub ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad, teniendo en cuenta la sub ruta del liderazgo y el trabajo en equipo a

través de la interiorización de cada uno de los valores de los servidores públicos al interior del IBAL. S.A. E.S.P. Oficial.

6. PRIORIDADES IDENTIFICADAS EN EL AUTODIAGNOSTICO.

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Pasos			5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje RUTA DE LA CALIDAD 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
2	Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos IR	Subrutas con menores puntajes (máximo tres) Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	Contar con informacion confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotacion de personal (relacion entre ingresos y retiros) movilidad de personal (encargos, comisiones de servicio, estudio, reubicacion y estado actual de situaciones administrativas	Contar con indicadores claves que permitan evidenciar las situaciones administrativas del personal	Indicadores de gestion de las situaciones administrtivas de personal	30/01/2022
			Medicion analisis y mejoramiento del clima organizacional	Evidenciar mediciones periodicas de clima y sus posibles estrategias de intervencion	Medicion clima laboraral organizacional divulgado a la alta direccion para la mejora del mismo	31/03/2022
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores					
4	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 mecanismos para trasferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continuan vinculados.	Implementar un mecanismo que permita gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan	Mecanismo implementados para gestionar el conocimiento de los servidores que se desvinculan	30/05/2022
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo. Transcríbalas en la columna No. 5: "Variables resultantes"					
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas (lluvia de ideas). Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP					
7	De las alternativas existentes, identifique las que va a implementar y en qué plazo las a va a realizar. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP					
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas. Este paso se realiza después de finalizar la implementación de las acciones.					
9	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado					

7. SIGEP II

El Departamento Administrativo de la Función Pública lidera desde el año 2010 la implementación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) con el fin de compilar información de gestión del talento humano al servicio del Estado Colombiano.

Hoy en día el SIGEP es una herramienta clave al servicio de la administración pública y de los ciudadanos que permite consolidar, administrar y procesar la información de carácter institucional tanto nacional como territorial relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, salarios, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado Colombiano.

A su vez, con la información allí gestionada, las entidades públicas adelantan procesos específicos de la gestión del talento humano, como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, programas de bienestar social e incentivos, entre otros.

Así mismo, el SIGEP II es una herramienta que sirve como insumo para la toma decisiones institucionales y de gobierno, así como para la formulación de las políticas públicas en cuanto a organización institucional y talento humano.

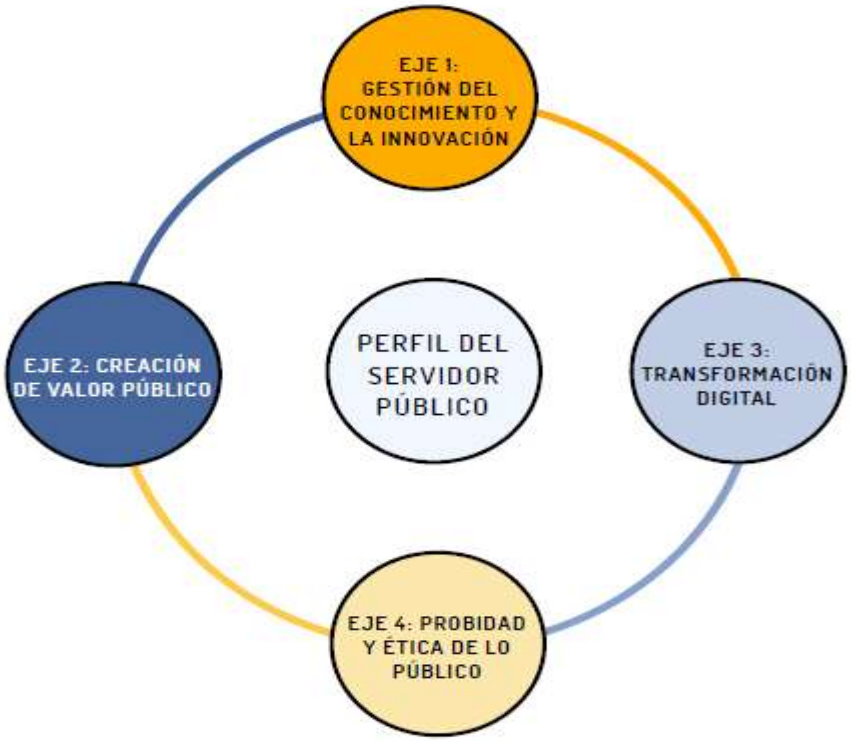
De igual manera el IBAL S.A. E.S.P. Oficial inicio la operación, registro, y actualización de la información documental correspondiente al cargue de la hoja de vida de los servidores públicos de la planta de personal de la entidad, como también debe diligenciar la declaración de bienes y rentas y adjuntar los documentos que se solicite.

8. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC

El Plan Institucional de Capacitación PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública. GH-O-001

Las temáticas priorizadas se han agregado en cuatro ejes, permitiendo así parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial para dar respuesta al diagnóstico. (Ver grafica).

Figura 15. Ejes temáticos priorizados



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública y ESAP, 2020.

- DOCUMENTO OFICIAL -

1- Eje Temático Gestión del Conocimiento y la Innovación: La gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a su grupo de valor

2-Eje de creación de valor público se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas se genere satisfacción al ciudadano y se construye confianza y legitimidad en la relación estado ciudadano.

3- Eje transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones empresas entidades reorganiza sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de la tecnología de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

4- Eje probidad y ética de los publico la idea de plantear como un prioridad temática de esta plan la integridad y ética y conocimiento en el ámbito de formación y capacitación es

reconocer al ser, humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de esta un comportamiento habitual en ejercicio de sus funciones como un servidor público.

9. PROGRAMA DE INDUCCION INSTITUCIONAL:

Es 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.

ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

El Entrenamiento en el puesto de trabajo es una modalidad de inducción que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones propias del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata, se cuenta con el registro denominado entrenamiento puesto de trabajo GH-R-082.

10. PROGRAMA DE REINDUCCION:

Consiste en 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 máximo cada dos años.

11. CARATERIZACION DE LOS SERVIDORES

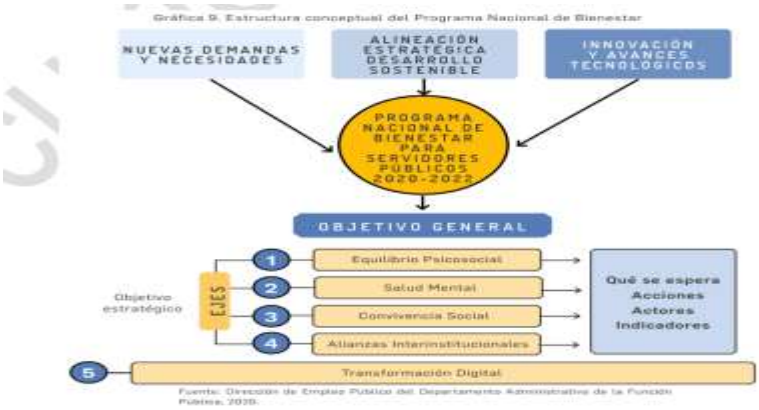
Con el fin de disponer de una información oportuna y actualizada se cuenta con una base de datos en Excel de los servidores públicos con los siguientes parámetros establecidos:

12. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Implementar un programa de bienestar Social *que contribuya a e*levar 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. GH-O-002

Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, por lo cual estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.

Partiendo de lo anterior, el Programa Nacional de Bienestar plantea 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos a demás se formulan de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual de bienestar y las tendencias del mercado laboral de modo que se definan los siguientes ejes:



Ejes en los cuales se espera que se planteen estrategias y se tomen acciones encaminadas a mejorar la calidad de vida y bienestar de los servidores públicos y sus familias. Por esta razón se crea la estrategia PESVA donde se interrelacionan los ejes programa de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2023 y establecidos en el PNB 2020 – 2022

Relación Ejes PNB 2020 - 2022	Ejes Programa Bienestar
Eje Equilibrio psicosocial	Proyecto de vida Enlaces de integridad Salud Mental Vitalidad Ambiente Seguro
Eje Salud Mental	
Eje Convivencia social	
Eje Alianzas interinstitucionales	
Eje Transformación digital	

Y para este último se transversalizaron los ejes de Alianzas interinstitucionales y el de Transformación digital; y los ejes de Equilibrio psicosocial, Salud mental y Convivencia psicosocial se alinearon con los ejes temáticos del Programa de Bienestar como se señala en el gráfico anterior.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente se busca fortalecer los ejes centrales que se trabajaron y se venían adoptando en la vigencia anterior y con el propósito de seguir manejando la relación armónica entre las áreas que se interrelacionan entre los procesos de Bienestar Social y Seguridad y Salud en el Trabajo; se siguen adoptando los ejes de intervención cuyas iniciales dan el nombre del programa.

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 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.

13. INCENTIVOS

Estrategia de motivación orientada a crear condiciones favorables a través de reconocimientos de estímulos e incentivos legales y/o convencionales vigentes conforme a las disposiciones para los servidores públicos al servicio del IBAL S.A.E.S.P. Oficial como es:

1-Exaltaciones a los servidores públicos por su trayectoria y/o méritos en su desempeño al servicio de la entidad.

2-Un (1) día hábil remunerado por cumpleaños de carácter convencional,

3- tres (3) días remunerados de permiso por motivos justificados- convencional,

4-Encargo de un cargo de mayor jerarquía por vacaciones y/o licencias del titular.

5- Bonificación por Productividad se reconocerá el 75% de un SMLMV, siempre y cuando el indicador del PQR, se sostenga en promedio o inferior al 0.9% en el último año fiscal,

6- Bonificación del SIG, este reconocimiento corresponde al 50% de un SMMLV, por concepto de certificación, recertificación y/o seguimiento del SIG, siempre y cuando el resultado emitido por ente certificador sea positivo,

7- Veinte (20) % del salario básico por riesgo biológico a quienes realizan labores en las plantas de aguas residuales.

8- Dos (2) días de asignación básica mensual por bonificación de recreación al momento del disfrute del periodo de vacaciones o compensación de las mismas.

9- Ochenta (80) % de un salario mínimo legal diario vigente durante un periodo de 20 dias y/o máximo 25 dias como Auxilio de Rodamiento, a quien utiliza su propio vehículo para el cumplimiento de funciones propias de sus cargo.

10- Por antigüedad en la prestación de los servicios se reconocerá una bonificación de quinquenio así: 1- Diez (10) dias de salario básico mensual devengado por el primer quinquenio. 2- Quince (15) dias de salario básico mensual devengado por el segundo quinquenio.

11- Apoyo Económico de Educativo: La empresa reconocerá a los trajadores oficiales que estén estudiando un apoyo económico educativo para el pago de estudios de primaria, secundaria, universitarios, especialización y/o maestría y este no podrá exceder del 50% del valor de la matricula teniendo en cuenta la reglamentación y monto presupuestado por vigencia fiscal para este beneficio.

14. PROGRAMA SERVIMOS

El programa "Servimos" Es una iniciativa del IBAL S.A. E.S.P. Oficial que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios en diferentes actividades que los beneficien y les permitan un mejor bienestar.

Así mismo el IBAL, establece alianzas con la Caja de Compensación familiar COMFTAOLIMA, y el Fondo de Empleados FONDEIBAL, ARL, EPS, Administradora de Fondo de Pensiones, en actividades de educación, turismo, recreación, seguros y salud para todos sus servidores públicos y su núcleo familiar y que se encuentran vinculados en diferentes modalidades de contratación.

15. 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.

16. 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 2017-2023.

17. PLAN DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA

Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del contrato o nombramiento, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida.

18. PROGRAMA DE PREPENSIONADOS

Este programa está enfocado para los Servidores Públicos de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. Oficial que están próximos a pensionarse; se crea con el fin de proporcionar habilidades e implementar estrategias

para que se puedan adaptar y afrontar la nueva etapa de su vida de manera positiva, descubriendo o fortaleciendo capacidades personales a través de actividades lúdicas, compartir experiencias positivas entre los participantes y capacitaciones pertinentes a sus nuevas necesidades del ciclo vital. GH-O-004

El programa del Pre-Pensionado inicia con la aceptación y participación de los funcionarios públicos que están próximos a pensionarse, que les falte 3 o menos años para pensionarse y finaliza con la presentación de la ejecución de las actividades.

19. MEDICION DEL CLIMA LABORAL

En cuanto a la medición del clima laboral en el año 2022 se aplicaron las encuesta a los servidores públicos del IBAL, por parte de la Red Colombiana de Instituciones de Educación Superior EDURED, 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 2024, 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 54 afirmaciones, distribuidas en 10 variables, cada una de ellas con su correspondiente número las cuales se resumen en 7 variables establecidas en el siguiente cuadro:

VARIABLES
1. Orientación Organizacional
2. Administración del Talento Humano
3. Estilo de Dirección
4. Comunicación e Integración
5. Trabajo en Grupo
6. Capacidad Profesional
7. Medio Ambiente Físico
TOTAL

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 nombres y apellidos, denominación del cargo, nombre de la dependencia y proceso en el que desempeña su labor, lo cual se solicitó al comienzo del cuestionario para evaluar el clima laboral.

2. Valorar cada una de las opciones del cuestionario de acuerdo a la siguiente tabla:

   1-No
   2-Parcialmente, a veces
   3-Si
   4-No responde

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.
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 tema 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 cuanta la formación y experiencia y habilidades acordes a los perfiles y requisitos establecidos por la entidad en su manual especifico 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.

20. SISTEMA INTEGRADO DE GESTION SIG

Misión: Somos una empresa pública, prestadora de los servicios de acueducto y alcantarillado de la ciudad de Ibagué, que trabaja para garantizar la calidad, continuidad y cobertura, con integridad en sus actuaciones diarias, generando valor para nuestros diferentes grupos de interés**,** comprometidos con el cumplimiento de las normas y requisitos legales; contribuyendo a la protección y conservación del medio ambiente, la satisfacción del cliente y la salud y seguridad de los trabajadores.

Visión: "En el 2031 estar posicionados como una empresa de servicios públicos exitosa e innovadora, que brinde confianza a la ciudadanía, donde nuestro personal se comprometa para dar valor a nuestros clientes, garantizando calidad en la gestión y satisfacción a nuestros grupos de interés.

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 atendiendo las necesidades de nuestras partes interesadas con integridad y calidad en el servicio para generar valor público**,** promoviendo la seguridad y salud de sus trabajadores, la protección y conservación del medio ambiente y el cumplimiento de los requisitos legales, contribuyendo a la calidad de vida y desarrollo sostenible de la región.

21. POLITICA DE INTEGRIDAD

Es una política institucional que junto con la misión, la visión, los objetivos estratégicos y los valores contenidos en el código de integridad define y direcciona los lineamientos organizacionales de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. Oficial, donde prevalezca el interés general sobre el interés particular.

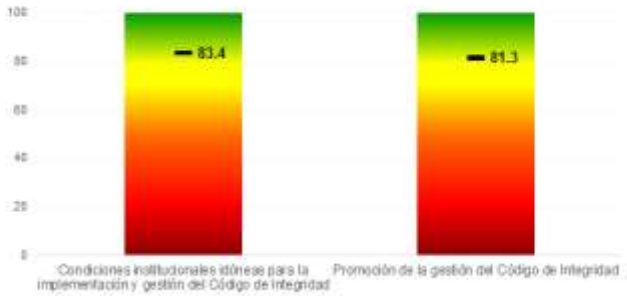
20-1 CODIGO DE INTEGRIDAD

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, armonizo 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

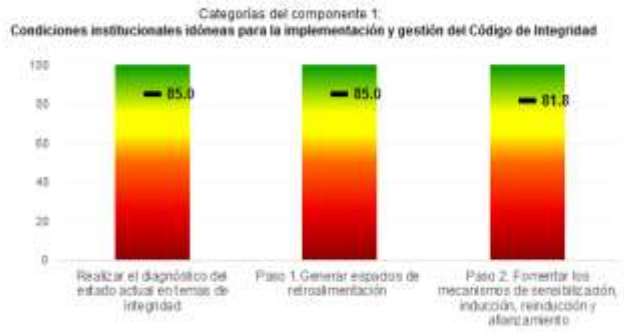
VALORES CODIGO DE INTEGRIDAD	VALORES CODIGO DE ETICA
HONESTIDAD	HONESTIDAD
RESPETO	RESPETO
COMPROMISO	EFICACIA
	SERVICIO
DILIGENCIA	EFICIENCIA
	RESPONSABILIDAD
JUSTICIA	EQUIDAD
	IMPARCIALIDAD

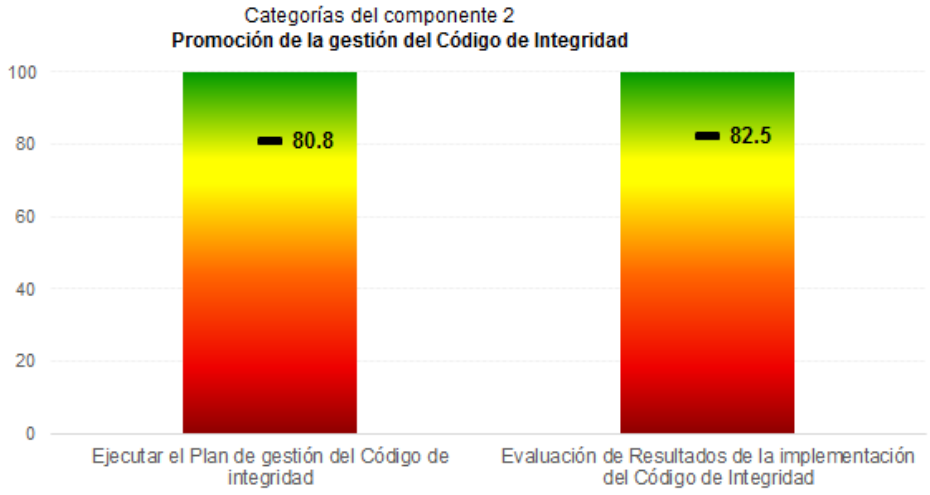
RESULTADOS DEL AUTODIAGNOSTICO DEL CODIGO DE INTEGRIDAD 2020

2. Calificación por componentes:



3. Calificación por categorías:





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 Gestion (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.

22. 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 interese 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 articulo 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 Gestion preventivo del comportamiento de los servidores públicos.

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

- **Real**: cuan 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, diligencio el siguiente autodiagnóstico para la Gestion de los Conflicto de Interés y sus acciones a seguir en el marco del cumplimiento del mismo.

AUTODIAGNÓSTICO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

Entidad	**EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBAL S.A. 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 pedagogia, gestion o segumiento a los conflictos de interes
				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.	Si= 100 Si, solo código 50 Indirectamente= 25 No= 0	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 Desemp
				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 Gestion y Desempeño debe definir las dependencias encargadas para implementar una gestion de conficto de interes 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

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

23. INDICADORES

INDICE DE PRODUCTIVIDADA 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

24. RESULTADOS DEL FURAG COMO LINEA BASE

Política de Integridad

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

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

RESULTADO INDICE DESAGREGADO DE DESEMPEÑO-Abril de 2018

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

25. EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DEL PLAN

Dado que durante la vigencia 2023, 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.

26. CORRECCIONES, ACCIONES CORRECTIVAS, ACCIONES PREVENTIVAS Y MEJORAS

De acuerdo con el análisis que se realizará al presente documento durante la vigencia 2023, 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