Resolución Nª 001 del 26 de enero de 2022

"Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa de Desarrollo Urbano del Norte de Antioquia -EDUNA- para la vigencia 2022-2025"

EL GERENTE DE LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DEL NORTE DE ANTIOQUIA

En uso de sus facultades legales y estatutarias y,

CONSIDERANDO:

PRIMERO. Que la ley 909 de 2004 en su artículo 15 señala que las entidades deberán contar con planes estratégicos de recursos humanos.

SEGUNDO. Que el Departamento Administrativo de la Función Pública emitió la circular externa 100-024 de 2021 donde establece los parámetros requeridos para la formulación y publicación de los planes estratégicos de talento humano

TERCERO. Que de conformidad con la guía de gestión estratégica del talento humano para el sector público colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, la planeación estratégica del talento humano se entiende como un sistema integral de gestión que tiene como finalidad la generación de acciones que potencien las capacidades y bienestar de los trabajadores.

CUARTO. Que mediante el decreto 1499 de 2017, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión establece el talento humano como el corazón del modelo para las entidades del estado.

QUINTO. Que mediante el Decreto 1499 de 2017, ARTÍCULO 2.2.22.3.3 Objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, tendrá como objetivos: "Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas… "

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO. Adoptar para la vigencia 2022-2025 en la Empresa de Desarrollo Urbano del Norte de Antioquia el Plan Estratégico de Talento Humano.

ARTÍCULO SEGUNDO. Implementar y hacer seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano anexo a la presente resolución

ARTÍCULO TERCERO. La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga cualquier disposición que le sea contraria.

Dada en Santa Rosa de Osos a los 26 días del mes de enero de 2022.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

FELIPE AGUSTÍN CASTAÑO GUZMÁN
Gerente

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022-2025

EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DEL NORTE DE ANTIOQUIA -EDUNA-

INTRODUCCIÓN

La Empresa de Desarrollo Urbano del Norte de Antioquia es una empresa industrial y comercial descentralizada con personería jurídica, patrimonio propio, autonomía administrativa y financiera, creada bajo el acuerdo municipal 012 de 2020 por el honorable Concejo Municipal de Santa Rosa de Osos. Esta empresa tendrá como objetivo gestionar, promover, estructurar, ejecutar y financiar directa o en asocio con otras entidades públicas o privadas, proyectos de interés municipal, regional, nacional e internacional, y adelantar acciones administrativas relacionadas con el desarrollo urbanístico y otras funciones.

En atención al que el artículo 5 del Decreto Ley 3135 de 1968 señala "*(...) Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos*"

Es claro entonces que el personal que labora en la Empresa de Desarrollo Urbano del Norte de Antioquia es de carácter de Trabajador Oficial; exceptuando aquellos de dirección o confianza que serán de carácter Empleado Público.

Para cualquier entidad, es de suma importancia las condiciones laborales de sus trabajadores, pues son estos quienes con el desarrollo diario de sus funciones permiten a la entidad cumplirle a la comunidad. Por ello, planear estratégicamente el talento humano es de vital importancia, coordinado de forma eficaz las prestaciones sociales, capacitaciones, beneficios, incentivos y clima laboral.

Entendido esto como el pilar fundamental para las buenas prácticas organizativas dentro de la entidad, direccionar los procesos y potencializar las capacidades de los funcionarios; esta planeación, permite además ir evaluando continuamente el logro de los objetivos trazados. Con la planeación estratégica del talento humano se permite a la entidad gestionar de forma eficiente el ingreso, permanencia y retiro de su personal, así como prever las vacantes y apoyar los funcionarios en retiro por pensión de jubilación.

En vista de la importancia del personal que labora, la empresa ve como primera necesidad el conocer a sus empleados, condiciones de vida, información de estudios, situaciones administrativas, capacidades y cualidades de cada uno; esto

con el fin de realizar la gestión del talento humano de forma más detallada hacia cada uno de los funcionarios.

Para todo lo anterior mencionado, la Empresa de Desarrollo Urbano presenta su Plan Estratégico de Talento Humano basado en las indicaciones y recomendaciones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG - en el cual se consideran los objetivos de la entidad en un plano enfocado hacia el talento humano y busca como principal objetivo establecer las acciones participativas, sus tiempos, fechas, acciones y presupuesto en miras de la mejora continua en la calidad de personal y su ambiente de trabajo.

1. EL ESTADO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El departamento Administrativo de la Función Pública ha indicado continuamente que el grupo de funcionarios que se encuentran a disposición de una entidad son su activo más importante, ya que son ellos los encargados de la prestación del servicio, de la atención de usuarios y del cumplimiento de las actividades y objetivos de la entidad.
Sin funcionarios, la entidad por sí misma sería incapaz de prestar sus servicios, desarrollar actividades o cumplir objetivos; en vista de esto se considera como parte fundamental de una entidad a su personal.

1.1. RESULTADO DE LA MATRIZ GETH – MIPG

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	3	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	1
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	2
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	3
		- Ruta para generar innovación con pasión	5
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	6	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	7
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	6
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	7
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	4
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	5	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	7
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	2
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	12	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	14
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	9
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	12	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	12

Partiendo de referencia las rutas de valor de Talento Humano que propone MIPG, se establece:

– Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos:

Es bien sabido que cuando los empleados, en este caso los trabajadores oficiales, son felices en el desarrollo de sus funciones son más productivos y eficaces, es por esto que bajo esta ruta de valor enfocamos las medidas y esfuerzos que nos puedan hacer más productivos por medio de la felicidad, tal como es el bienestar laboral, incentivos, capacitaciones, distribución de tiempo laboral y familiar, salario emocional y ambiente y clima laboral.

- **Ruta del Crecimiento: liderando talento**

Para los lideres, cada vez son más los retos que les toca afrontar, pues dirigir un equipo de trabajo no es fácil, motivarlo y mantenerlo capacitado es tedioso; pero al ser este parte fundamental en la entidad, pues son estos los principales responsables del cumplimiento de los objetivos trazados en ella. Como base fundamental de esta ruta de valor, se centran los temas de: capacitación, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

– Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos

Al enfocarnos en una entidad de servicios públicos, es necesario enfocar nuestros procesos hacia la correcta prestación de los servicios de alta calidad a los usuarios, la creación de valor de la ruta del servicio tiene como principal objetivo generar la cultura organizacional de vocación de servicio y bienestar laboral.
Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

– Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien

Es bien sabido que la finalidad del estado es la satisfacción de sus ciudadanos (usuarios) es por ello por lo que, desde la administración y prestación de servicios, es por esto que desde la ruta de la calidad debemos enfocar nuestros esfuerzos a la prestación de un servicio idóneo y de calidad.
Es por esto que, se requiere que en el cumplimiento del MIPG se realice periódicamente seguimiento a los acuerdos de gestión y se diseñe un mecanismo propio de evaluación para los trabajadores oficiales bajo los parámetros de ley.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

– Ruta del análisis de datos: conociendo el talento

Conocer nuestro personal nos permite identificar siempre en tiempo real sus necesidades, conocer que requieren y como desempeñan sus funciones es vital para la correcta prestación del servicio.
Entender sus necesidades, permite corregir las irregularidades y seguir apostándole al crecimiento de los funcionarios y de la entidad en el marco de buen gobierno

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, SIGEP.

2. EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El recurso humano, como eje fundamental en los procesos de toda entidad debe ser planeado de forma estratégica y permanente en la entidad, garantizar los procesos de ingreso, permanencia y retiro, así como las necesidades cuantitativas y cualitativas de los servidores en busca del cumplimiento de los objetivos institucionales.
Planear estratégicamente el talento humano nos permite generar la contratación del personal con los planes y programas de la entidad, generando valor en ellos compromiso con la entidad, brindando capacitación continua, permitiendo un ambiente laboral de forma idónea y todas aquellas acciones que permitan garantizar el normal desarrollo de las funciones y brindando calidad de vida.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL.

Iniciar activamente la gestión del talento humano de la Empresa de Desarrollo Urbano del Norte de Antioquia, generando actividades dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG que contribuyan a la estandarización del talento humano y el cumplimiento normativo.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Diseñar, presentar y socializar el plan de capacitaciones de la entidad
- Formular, establecer y socializar el plan de bienestar e incentivos.
- Presentar y socializar el Plan de Previsión del Recurso Humano
- Diseñar e implementar el Plan de seguridad y salud en el trabajo
- Cumplir cabalmente con el Plan de Acción Anual MIPG
- Permitir la participación de los empleados en el desarrollo de actividades de capacitación y motivación.
- Promover de forma eficaz la participación de los empleados en las capacitaciones externas ofrecidas por entidades de orden público en el marco de crecimiento profesional.

4. PLAN ACCIÓN MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO:

Tomando de referencia el Autodiagnóstico del MIPG en el ámbito de Talento Humano, se resalta la "Ruta del servicio" como la ruta con menor puntaje obtenido (32 puntos) y dentro de esta se encuentran las rutas con menor puntuación sobre las cuales se trabajará el plan de acción; estas son: *Ruta para implementar una cultura basada en el servicio, Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional y Ruta para implementar una cultura basada en el logro y generación de bienestar*

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 FELICIDAD La felicidad nos hace productivos

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 implementar incentivos basados en salario emocional
		Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio
		Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)
Diseño de Planes Institucionales (capacitación, bienestar, vacantes, Estratégico de Talento humano)	Elaboración, aplicación, seguimiento y medición de los Planes Institucionales	2022
Diseñar en compañía de la ARL el Plan Estrategico de Seguridad y Salud en el Trabajo	Fortalecimiento del área de seguridad y salud en el trabajo	2022
Mejoramiento del clima laboral	Medición del clima laboral y aplicación de mejoras	2023
Diseño del programa de teletrabajo o Trabajo en casa	Estimulos y salario emocional	2023
Adecuación locativa	Mejoramiento del entorno físico	2024

5. ELEMENTOS PARA TENER EN CUENTA PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN

5.1. TRABAJADOR OFICIAL: Al ser una empresa de servicios públicos domiciliarios, el personal de la planta de cargos tendrá la calidad de trabajador oficial, vinculados mediante contrato individual de trabajo a excepción de aquellos empleos de dirección quienes serán empleados públicos, para el caso de la EDUNA, este empleo es la gerencia.

Es por esto por lo que, buscando el bienestar de los trabajadores en el desarrollo de su ejercicio laboral se definirán acciones relacionadas con la capacitación, bienestar, incentivos, seguridad y salud en el trabajo y

toda aquella actividad que apunte al mejoramiento de la productividad y la satisfacción permanente del servidor, así como su bienestar emocional.

- Formación y capacitación: la capacitación de los funcionarios tiene varios propósitos, fortalecer los conocimientos, mejorar la prestación del servicio en la entidad, actualizarse sobre las prácticas y procedimientos de su cargo, generar valor en los funcionarios y permitir que ellos crezcan profesional y personalmente por medio de la educación son algunos de los principales objetivos. En igual medida, esta formación y capacitación le permite a la entidad mejorar sus estándares de servicio, ser más eficiente y ágil en la prestación de sus servicios.

- Sistema de Estímulos: establecer los estímulos que se brindarán al interior de la entidad permite desde un inicio para los funcionarios y directivos ser partícipes de los reconocimientos a los logros obtenidos por la entidad o por los funcionarios, generar estímulos como salario emocional, reconocimientos al servicio, celebración del día del empleado público entre otros hace que el clima organizacional y ambiente de trabajo sea cada vez en mejores condiciones.

-Mejoramiento del Clima Organizacional: un factor importante en la entidad, es establecer mecanismos que permitan trabajar en la mejora continua de un ambiente de trabajo optimo, garantizar la seguridad laboral de los funcionarios es una estrategia aplicable, pues estableciendo un Programa de Seguridad y Salud en el trabajo permitirá prevenir y mitigar el impacto de las funciones en la salud de los trabajadores, proteger su integridad física y velar porque los riesgos sean menores o reducibles, para esto es necesario realizar campañas de sensibilización, brindar elementos de protección y generar conciencia de realizar sus funciones con buenas practicas.

5.2. LA PLANTA DE CARGOS DE LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DEL NORTE DE ANTIOQUIA

Los empleos de la Empresa de Desarrollo Urbano del Norte de Antioquia se encuentran distribuidos en los siguientes niveles y vinculaciones:

NIVEL	EMPLEO	No. de plazas
Directivo	Gerente	1
Directivo	Director administrativo y financiero	1
Directivo	Director de proyectos	1
Directivo	Director comercial	1
Técnico	Asistente técnico	1
Asistencial	Secretaria ejecutiva	1
	TOTAL	**6**

- ✓ **PLAN ANUAL DE VACANTES:**

Este plan le permite a la entidad conocer en tiempo real el estado de su planta de cargos, con dicho plan se prevé la ocupación de los cargos, pues su análisis permite identificar cuales cargos quedarán vacantes y en qué momento; además permite en una relación con el manual de funciones conocer los requisitos de los cargos vacantes de forma tal que se logren conformar por personal idóneo.

PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO desde el Plan Estratégico de Talento Humano en la Empresa de Desarrollo Urbano del Norte de Antioquia se derivan cinco planes integrados anuales, que deberán formulasen año tras año con el fin de cumplir con los estándares de calidad en el área de talento humano.
Los planes integrados son:

1. Plan de bienestar e incentivos.
2. Plan anual vacantes y de previsión de recurso humano.
3. Plan institucional de capacitación PIC.
4. Plan de acción MIPG
5. Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

En aras de lograr el éxito del PETH es necesario que la entidad realice las siguientes acciones:

1. Disponer de información: contar con información clara y precisa permite a la entidad tomar las decisiones acertadas en busca de llevar a cabo los planes.

2. Diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano: como se ha reiterado a lo largo de este documento, el Talento Humano es pieza fundamental para toda entidad, es por esto que hacer un correcto diagnostico permite a la entidad ejecutar de forma adecuada el PETH.

3. Elaborar el plan de acción: este paso es importante para el cumplimiento del PETH, en este paso se debe plantear cada acción específica a desarrollar en mejoramiento del Talento Humano

4. Implementación plan de acción: luego de la elaboración, implementar el plan de acción es tarea de todos, cada empleado de la entidad debe ser partícipe de los planes y programas y es la entidad la encargada de su ejecución en todo el ciclo del Talento Humano (ingreso, permanencia y retiro)

5. Evaluación la Gestión: luego de implementado, es importante conocer los logros alcanzados por el mismo; es por esto que su evaluación es de alto impacto pues allí se conocerán los resultados que se generaron en la planta de cargos y su personal.

5.3. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

La Empresa de Desarrollo Urbano del Norte de Antioquia EDUNA se compromete a desarrollar, implementar y socializar la política estratégica de talento humano, cumpliendo con el mejoramiento continuo del ambiente laboral y generando estrategias encaminadas al desarrollo personal y profesional de los servidores; generando valores como el respeto, el trabajo en equipo, mérito, oportunidad, liderazgo. Para esto se compromete con la elaboración de planes y programas como Plan Anual Vacante, Plan de Capacitaciones, Plan de Bienestar e incentivos, entre otros que apliquen directamente al ambiente laboral de la entidad y el mejoramiento de la calidad de vida de sus funcionarios y trabajadores.

5.4 CÓDIGO DE INTEGRIDAD.

Desde el Departamento Administrativo de la Función Pública convocan a las entidades públicas a implementar un código de integridad, el cual busca que todas las acciones ejecutadas por las entidades, servidores, usuarios y comunidad se integren estratégicamente y sean acciones integras en el cumplimiento de las normas y leyes.

En este sentido, existen cinco valores que son pilares en la implementación de este código: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia; juntos hacen de cada servidor, directivo y usuario personas integras capaces de liderar procesos en la entidad.

Es importante aclarar, que en el marco del PETH, este código tiene alta importancia, pues es claro en el documento que se busca siempre velar por las condiciones favorables de los empleados, el trabajar mancomunadamente en busca de ser personas integras en servicio a una entidad eleva valores como el respeto, pertenencia y solidaridad lo cual potencia el correcto desarrollo de las funciones de cada Empleado y Trabajador.

6. ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR EN EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Estas estrategias son las series de acciones encaminadas al correcto desarrollo de actividades orientadas al talento humano como mecanismo de trabajo para el buen funcionamiento del recurso humano de la entidad, su capacitación y ambiente de trabajo.

El objetivo institucional al cual apuntan las estrategias del Plan Estratégico de Recursos Humanos corresponde a: Mejoramiento del ambiente de trabajo, previsión de vacantes, motivación del personal y capacitación. Las estrategias definidas, una

vez realizado el análisis interno (fortalezas y debilidades) y el análisis externo (oportunidades y amenazas) son:

Mantener una relación amable entre personal y los usuarios, valorar las acciones realizadas por el personal de la entidad y reconocer el mismo. Además, coordinar y enlazar la entidad con entidades que generen la capacitación de los empleados en ámbitos abiertos y de enfoque con sus funciones en la entidad, permitiendo el crecimiento personal.

Establecer de forma anticipada las características, requisitos y necesidades de los cargos, buscar siempre personal idóneo para ellos y establecer políticas de ingreso, permanencia y retiro que generen en los trabajadores la seguridad de contar siempre con un equipo de trabajo altamente calificado. Esto es importante en la medida de buscar siempre un mejor servicio en la entidad, generar valor en los empleados y concientizar sobre la importancia de sus acciones, buscando así sentido de pertenencia por la entidad y por sus usuarios.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Parte fundamental de una correcta ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano es su seguimiento y evaluación, pues con estas acciones se permite analizar en el transcurso de la ejecución el éxito de este, que se debe ajustar y corregir para seguir generando indicadores de mejora en la entidad. Hacer un correcto seguimiento al PETH permite que se realicen acciones correctivas o preventivas en busca de mejorar los resultados finales.

Por su parte, evaluar el PETH permitirá conocer los resultados de este, saber que tan relevante fueron las acciones y sobre esto trabajar para el mejoramiento continuo en la entidad. Dichas acciones deben estar a cargo del responsable del área de talento humano, que para el caso será el gerente de la empresa.

7.1. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

Plan	Descripción	Mecanismo	Observación
Plan de bienestar e incentivos	Este pan se centra en las actividades encaminadas al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y trabajadores de la entidad, permitiendo mediante este mejorar el ambiente de trabajo, los programas de	Plan de actividades e incentivos pecuniarios y no pecuniarios con estrategias de inducción y reinducción y articulación al SSGST Revisión periódica del avance del plan.	Se realiza de manera anual, para el 30 de enero de cada vigencia con el fin de aplicarlo en el transcurso del año.

	recreación y esparcimiento y salario emocional. Requiere: Conformación de comité de bienestar laboral Diagnóstico de clima laboral Caracterización del personal		
Plan de capacitación	Este plan permite establecer anualmente las temáticas de capacitación interna y externa que se aplicarán a los funcionarios, permitir su participación y fomentar la misma es pieza clave para su desarrollo. Requiere Socialización de las políticas públicas Diagnóstico del estado de desempeño del trabajador Identificación de necesidades de formación. Análisis de oferta	Plan de áreas, niveles y tipos de capacitación con articulación de la oferta institucional y el presupuesto. Revisión periódica del avance del plan.	Se realiza de manera anual, para el 30 de enero de cada vigencia con el fin de aplicarlo en el transcurso del año.
Plan de previsión de recursos humanos	Prever las vacancias de cargos en la entidad permite que se puedan ocupar de forma rápida e idónea, para esto el plan de previsión establece de forma individual para conocer las características de cada cargo y los motivos de su vacancia Se requiere Conocer el manual de funciones, requisitos y competencias Elaborar el contrato a personal idóneo.	Revisión de estructura organizacional y planta de cargos Verificación del estado de "vacancia" del empleo para la toma de decisiones.	Se realiza de manera individual al empleo y no tiene un periodo legal de elaboración de este.

Además del seguimiento individual a cada uno de los planes, programas y proyectos en la Gestión Integral del Talento Humano, la gestión institucional se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG: el Formulario Único de Reporte de Avance en la Gestión FURAG.

Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la Gestión Estratégica del Talento Humano GETH de la entidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria.

De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico; el formato Plan de Acción, como herramienta para priorizar y enfocar la gestión, y el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.