



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN HUMANA

RENTING DE ANTIOQUIA – RENTAN EICE

VIGENCIA 2024

GESTIÓN HUMANA

Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Dependencia Responsable:

Gestión Humana

Versión del documento: 1

Vigencia del documento: 2024

Contenido

DE RENTING - RENTAN EICE, EICE, RENTAN.....	¡Error! Marcador no definido.
1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. MARCO LEGAL Y/O ESTRATÉGICO.....	4
3. ALCANCE.....	5
4. OBJETIVO GENERAL.....	5
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
6. PROPÓSITO.....	6
7. TÉRMINOS Y DEFINICIONES.....	6
Desarrollo de Personal:	6
Cumplimiento Legal:	6
Dar Valor al ciudadano	6
Responsabilidad y autoridad	6
8. COMPONENTES.....	6
9. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	7
9.1. Disposición de información	7
9.2. Caracterización de la población	7
9.3. Resultados Batería de riesgo psicosocial 2023	7
9.4. Resultados de la encuesta de clima laboral 2023	9
10. DESARROLLO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.....	12
10.1. Plan Anual de Vacantes	13
10.2. Plan de Previsión de Recursos Humanos	13
10.3. Conocimiento Institucional	14
10.4. Desarrollo del Talento Humano	14
10.5. Plan Institucional de Capacitación -PIC	14
10.6. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	14
10.7. Plan de Bienestar e Incentivos	15

10.8.	Política de Integridad	16
10.9.	Horarios Flexibles	16
10.10.	Monitoreo y Seguimiento del SIGEP	16
10.11.	Nómina	16
10.12.	Retiro	16
11.	ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.....	16

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano, tiene carácter indicativo y desarrolla el Plan Estratégico Institucional, en lo relacionado con el ciclo de vida del servidor público, desde las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

La jefe de Gestión Humana de RENTING a través de este plan define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) para apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad.

Por esta razón, el Plan estratégico se constituye en una herramienta de organización, estructuración y seguimiento de las actividades de la Jefe de Gestión Humana que mejoren la calidad de vida de los servidores orientándola hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva.

2. MARCO LEGAL Y/O ESTRATÉGICO

- **Decreto 1083 del 2015**, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (Establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).
- **Decreto 815 de 2018**, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- **Decreto 1299 de 2018**, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional.
- **Decreto 1567 de 1998**, por medio de la cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- **Ley 909 de 2004**. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
- **Ley 1960 de 2019**, por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones

- **Ley 1064 de 2006**, por la cual se dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano RENTING DE ANTIOQUIA - RENTAN EICE comprende los componentes de bienestar e incentivos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes, previsión de vacantes, evaluación de desempeño, inducción y reinducción, monitoreo y seguimiento del SIGEP y medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional.

Aplica a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes (plan anual de vacantes, plan de previsión de vacantes, plan institucional de capacitación, plan de bienestar); y extensivo a la población de colaboradores y terceros (plan de seguridad y salud en el trabajo), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente.

4. OBJETIVO GENERAL

Alinear todos los componentes que integran la gestión del talento humano con los objetivos institucionales mediante acciones de mejoramiento continuo en el desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores RENTING DE ANTIOQUIA - RENTAN EICE.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento e inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas y contextos del entorno en los diagnósticos realizados.

Promover estrategias desde la gestión del talento humano con el fin de apropiar el código de integridad, de manera transversal, a través de cada uno de los valores institucionales acogidos por RENTING DE ANTIOQUIA.

Monitorear el proceso de evaluación del desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público, generando acciones de retroalimentación y trabajo conjunto.

Propiciar espacios de diálogo y concertación orientados al desarrollo de nuevas políticas y toma de decisiones acertadas en la gestión del talento humano.

6. PROPÓSITO

Establecer estrategias para fortalecer los conocimientos, aptitudes y habilidades del talento humano contribuyendo a mejorar las condiciones de vida y su desempeño laboral conservando un entorno laboral saludable, seguro, dinámico, flexible, permitiendo así, que los colaboradores desarrollen sus habilidades y experiencia al servicio de la entidad, contribuyendo a las estrategias del Gobierno nacional a través del cuidado y el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias.

7. TÉRMINOS Y DEFINICIONES.

Suficiencia e Idoneidad de Personal: Contar con el personal requerido para el desarrollo de la operación de la empresa en condiciones de calidad, idoneidad, competencias, destrezas, conocimientos, experiencias y habilidades.

Desarrollo de Personal: El desarrollo del talento humano comprende las actividades de crear planes de formación y llevarlos a cabo, de estudiar el potencial de los trabajadores, evaluar la motivación de los mismos, controlar el desempeño de las tareas, incentivar la participación y propender por su calidad de vida.

Cumplimiento Legal: La empresa debe cumplir con la normativa legal y los requisitos reguladores y reglamentarios en todos los ámbitos. Su objetivo es garantizar que la conducta y las acciones de la empresa, o de sus representantes, se ajusten a las normas legales y éticas aplicables.

Foco en Cultura: La empresa orienta sus valores, creencias, acciones, pensamientos, metas y normas, definiendo así su personalidad organizacional y su ideario.

Dar Valor al ciudadano: El concepto de valor público se encuentra referido al valor creado por el Estado a través de la calidad de los servicios que presta a la ciudadanía, las regulaciones que gestiona para el bienestar de toda la sociedad y el ejercicio de creación de políticas públicas que buscan satisfacer necesidades propias de la población.

Responsabilidad y autoridad. La responsabilidad y autoridad sobre las modificaciones y actualizaciones de este plan estará a cargo del proceso Gestión humana en cabeza del (a) Jefe de Gestión humana.

8. COMPONENTES

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

- Provisión de Recurso Humano.
- Bienestar Social e Incentivos.
- Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Capacitación.

9. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

9.1. Disposición de información

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo de la dimensión del Talento Humano Función Pública cuenta con la caracterización de los servidores, así como con los resultados obtenidos en las diferentes mediciones adelantadas en el año 2023.

9.2. Caracterización de la población

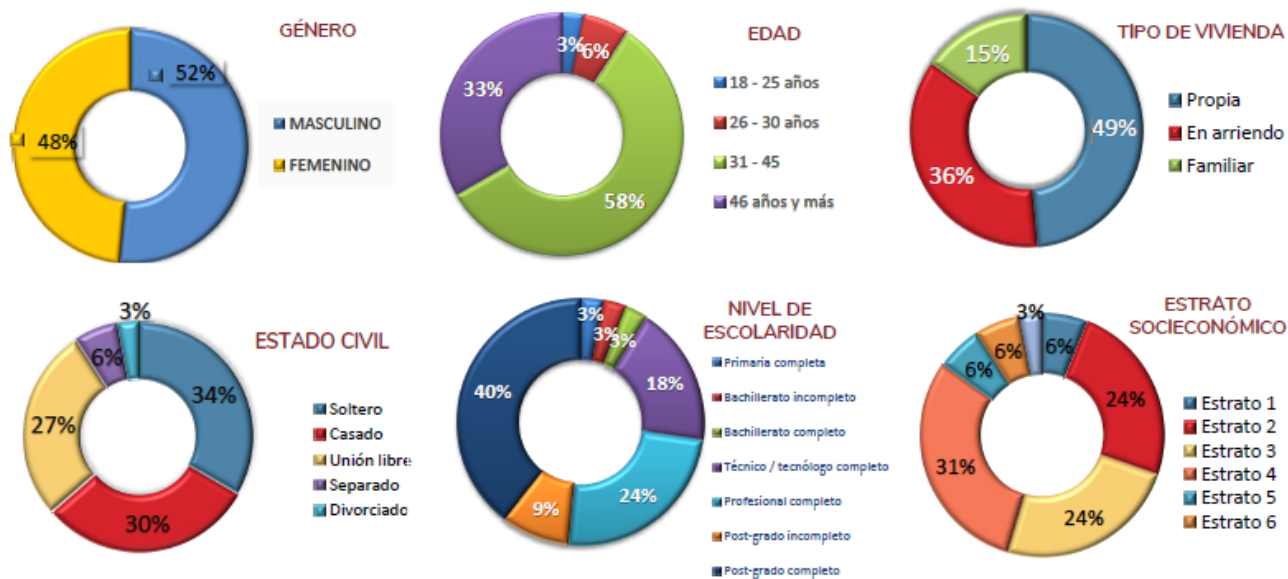
A través de la matriz de caracterización, se mantiene actualizada la información relacionada con la antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores, como el principal insumo para la administración del talento humano

9.3. Resultados Batería de riesgo psicosocial 2023

En el mes de diciembre de 2023 se aplicó en RENTING DE ANTIOQUIA- RENTAN EICE la Batería de riesgo psicosocial, que se programó a 33 personas, se utilizaron dos cuestionarios que evaluaron factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral (formas A y B). La versión denominada forma A está orientada a

personas que ocupan cargos de jefatura; la segunda versión o forma B aplica a personas que ocupan cargos dentro de los grupos de auxiliares y operativos.

POBLACIÓN GENERAL ENCUESTADA



Total personas encuestadas: 33

El resultado general de la encuesta de riesgo psicosocial para la organización es:

NIVEL RIESGO PSICOSOCIAL TOTAL	26.4 - RIESGO MEDIO
NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL	28.4 – RIESGO MEDIO
NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL	19.2 – RIESGO MEDIO
NIVEL DE ESTRÉS	16.2- RIESGO MEDIO
No. DE PERSONAS CON NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL SIGNIFICATIVO (ALTO Y MUY ALTO)	15 PERSONAS
No. DE PERSONAS CON NIVEL DE SÍNTOMAS DE ESTRÉS SIGNIFICATIVO	13 PERSONAS
No. DE PERSONAS PARA EL SVE (CASOS POSIBLES)	20 PERSONAS

	FORMA A	INTERPRETACIÓN	FORMA B	INTERPRETACIÓN
ESTRÉS	18.8	Alto	13.5	Medio
NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL TOTAL	26.9	Medio	25.9	Medio

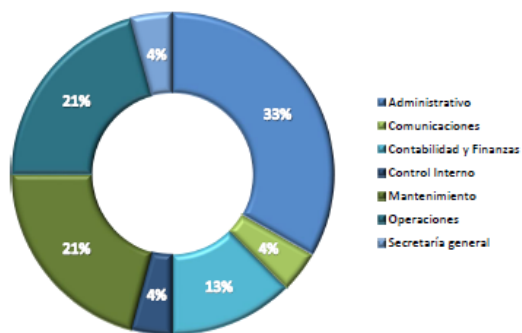
Nota: De acuerdo con el resultado obtenido en la batería aplicada en el 2023, es necesario realizar nuevamente su aplicación en el año 2024

9.4. Resultados de la encuesta de clima laboral 2023

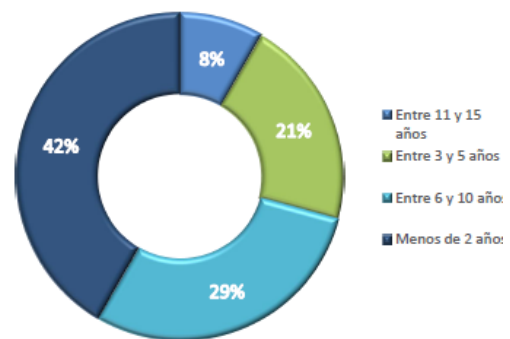
La encuesta fue enviada a 38 personas a su correo corporativo y se realizó una reunión inicial con el objetivo de explicar el propósito del cuestionario de clima laboral. Ante esta encuesta enviada respondieron 24 personas de las siguientes áreas de la organización

RESULTADOS ENCUESTA CLIMA LABORAL

ÁREAS ENCUESTADAS EN LA ORGANIZACIÓN



TIEMPO LABORANDO EN LA ORGANIZACIÓN



Total encuestas enviadas: 38

Total personas encuestadas: 24

La encuesta se encargó de medir seis (6) dimensiones importantes en el clima laboral:

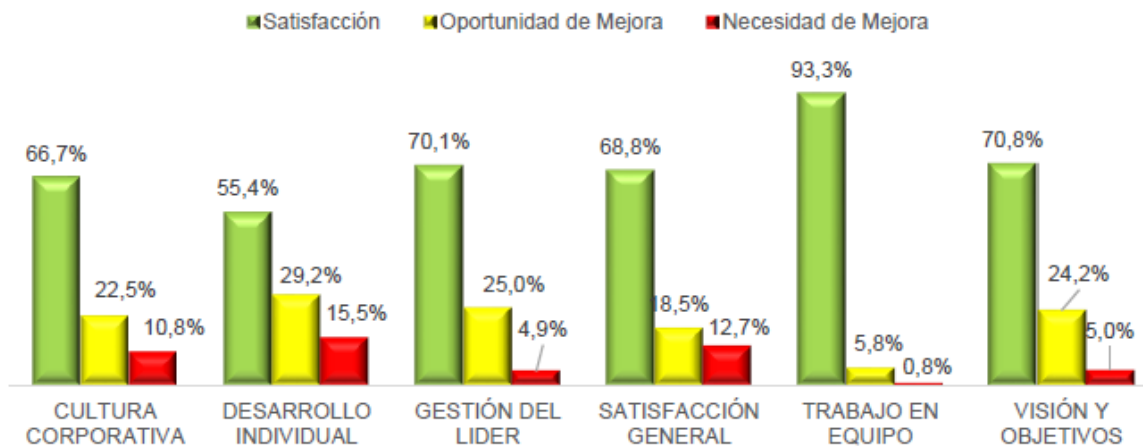
- Cultura corporativa.
- Desarrollo individual.
- Gestión del líder.
- Satisfacción general.
- Trabajo en equipo.
- Visión y objetivos.

En cuanto a los resultados a las preguntas de las seis (6) dimensiones: Cultura corporativa; Desarrollo individual; Gestión del líder; Satisfacción general; Trabajo en equipo; Visión y objetivos, se evidencia un puntaje de la siguiente manera:

Dimensión	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
CULTURA CORPORATIVA	33,3%	33,3%	22,5%	9,2%	1,7%
DESARROLLO INDIVIDUAL	23,8%	31,5%	29,2%	11,9%	3,6%
GESTIÓN DEL LIDER	43,8%	26,4%	25,0%	2,8%	2,1%
SATISFACCIÓN GENERAL	37,1%	31,7%	18,5%	9,8%	2,9%
TRABAJO EN EQUIPO	57,5%	35,8%	5,8%	0,8%	0,0%
VISIÓN Y OBJETIVOS	32,5%	38,3%	24,2%	5,0%	0,0%
TOTAL, GENERAL	38,0%	32,9%	20,9%	6,6%	1,7%

Traducido en los siguientes Niveles, con los siguientes porcentajes:

DIMENSIÓN	Satisfacción	Oportunidad de Mejora	Necesidad de Mejora
CULTURA CORPORATIVA	66,7%	22,5%	10,8%
DESARROLLO INDIVIDUAL	55,4%	29,2%	15,5%
GESTIÓN DEL LIDER	70,1%	25,0%	4,9%
SATISFACCIÓN GENERAL	68,8%	18,5%	12,7%
TRABAJO EN EQUIPO	93,3%	5,8%	0,8%
VISIÓN Y OBJETIVOS	70,8%	24,2%	5,0%



10. DESARROLLO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

El diseño organizacional es un proceso de decisión para lograr coherencia entre objetivos y propósitos, por lo cual la organización existe entre los patrones de la división del trabajo y la coordinación entre unidades y las personas que harán el trabajo.

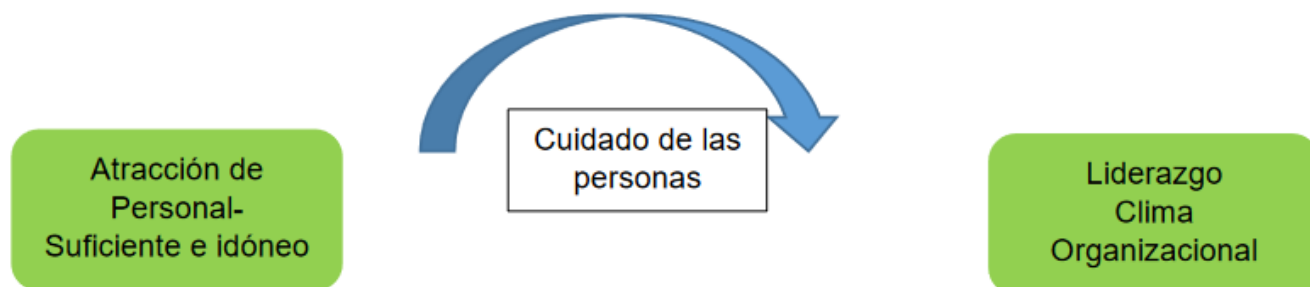
- 1) **Estrategia:** Delimita la dirección y los horizontes de crecimiento: propósito, mega, metas, enfoques.
- 2) **Estructura:** Toma de decisiones, cómo se distribuye el poder y cómo acciona el mismo.

3) **Procesos:** Flujos de información que permiten las capacidades necesarias para asegurar la estrategia.

4) **Indicadores:** Debe dar cuenta de los comportamientos deseados que generen consistencia en el actuar con las elecciones hechas, resultados.

5) **Personas:** Políticas de recursos humanos orientadas al desarrollo de las competencias personales. Es necesario hacer un esfuerzo estructurado para difundir los nuevos paradigmas y adoptar modelos mentales que alimenten el proceso estratégico.

¿Cómo hacer posible la estrategia?



10.1. Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica en la provisión del talento humano, contando así con información veraz y actualizada. A su vez, identificar los empleos vacantes en la planta de personal y adelantar las gestiones necesarias para su provisión transitoria cuando las necesidades del recurso humano así lo requieran.

10.2. Plan de Previsión de Recursos Humanos

RENTING DE ANTIOQUIA - RENTAN EICE anualmente mediante el plan de previsión determinará las necesidades de personal para atender las funciones misionales y de apoyo de RENTING DE ANTIOQUIA - RENTAN EICE.

10.3. Conocimiento Institucional

A través del proceso de inducción se fortalecerá la integración del servidor con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia por la Entidad. A su vez, mediante la reinducción se reorientará al servidor en los cambios culturales producidos y la apropiación de los valores adoptados por RENTING DE ANTIOQUIA - RENTAN EICE en su Código de Integridad, así como la articulación con el Plan Estratégico Institucional

10.4. Desarrollo del Talento Humano

Durante la vigencia 2024, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del ser humano, a partir de tres (3) ejes: calidad de vida, salud integral y contribución y crecimiento

10.5. Plan Institucional de Capacitación -PIC

A través del Plan de capacitación estará enfocada en ampliar los conocimientos y habilidades de los funcionarios para optimizar el desempeño en su puesto de trabajo, y de esta manera, cerrar las brechas que hay entre las capacidades que tiene el funcionario y las capacidades que se requieren para ejercer el cargo.

10.6. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

A través del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo se adelantarán las acciones correspondientes con el fin de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de los diferentes procesos y actividades de la entidad, a través de la identificación, evaluación y control de los riesgos y la promoción y prevención de la salud, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

Es importante que, durante la implementación del sistema de gestión de la entidad, se tengan en cuenta las siguientes variables y de ese modo se planifiquen de manera adecuada cada una de ellas:



Cumplimiento legal y normativo: El cumplimiento normativo es la responsabilidad que tiene la empresa para asegurar que se cumpla la normatividad vigente que resulta aplicable para el tamaño y tipo de empresa.

Prevención de riesgo: Para la prevención de riesgos la empresa deberá definir un conjunto de medidas destinadas a reducir la posibilidad de que un empleado sufra daño o lesiones en el desempeño de su trabajo.

Cuidado de la salud: Es el eje fundamental para el desarrollo de las funciones del personal, es por ello, que la entidad deberá promover el cuidado de la salud, la prevención de enfermedades, para así mantener bienestar y hacer frente a las enfermedades.

Manejo de emergencias: El manejo de emergencias para la entidad, consta de un proceso continuo de identificar amenazas, registrando los riesgos, mitigar los efectos y planear las respuestas a cada condición. De acuerdo con lo anterior, en la empresa se proyectará desde el inicio de cada año el plan de trabajo para dar cumplimiento a las variables y otras que hayan surgido de la mejora continua del sistema.

Del mismo modo, Seguridad y Salud en el Trabajo, en integración con el Plan de Bienestar de la entidad, fomenta y promueve actividades para la prevención y el cuidado, a través de acciones para el bienestar físico, mental y social de los servidores, contribuyendo a la calidad de vida y un ambiente de trabajo saludable.

10.7. Plan de Bienestar e Incentivos

La estrategia estará orientada a incrementar en **RENTING DE ANTIOQUIA - RENTAN EICE, EICE, RENTAN**; los niveles de satisfacción, bienestar y motivación de los servidores públicos y trabajadores oficiales, para el mejoramiento de su calidad de vida y desempeño laboral, generando espacios de

conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral. Teniendo en cuenta actividades detectadas a través de las necesidades, donde se articule servidor – familia. Con la finalidad de que sus acciones contribuyan al cumplimiento de la razón social de la entidad.

10.8. Política de Integridad

La jefatura de gestión humana continuará en la implementación de la política de integridad conforme con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

10.9. Horarios Flexibles

Teniendo en cuenta la Resolución de GG No. 23 del 13 de septiembre de 2023 se continuará con la política de horarios flexibles con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal para los servidores.

10.10. Monitoreo y Seguimiento del SIGEP

La jefatura de gestión humana adelantará los procesos del personal, vinculación, desvinculación, sensibilización de servidores para la actualización de hojas de vida y declaraciones de bienes y rentas, y situaciones administrativas de personal necesarias para tener actualizado el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP.

10.11. Nómina

A través del aplicativo de nómina se garantiza la gestión del pago de los servidores de manera oportuna de las obligaciones salariales que tiene la entidad, administrando la información correspondiente a cada uno de los servidores.

10.12. Retiro

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan.

Adicionalmente, se desarrollarán entrevistas para conocer otras posibles razones del retiro de los servidores para fortalecer las estrategias de la etapa del desarrollo en el ciclo de vida del servidor público, y generar mecanismos que permitan establecer sentido de permanencia en la entidad acorde con el ámbito de competencia.

11. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

Rutas de creación de Valor	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
Ruta de la Felicidad <ul style="list-style-type: none"> • La felicidad nos hace productivos • Entornos físicos • Equilibrio de vida • Salario emocional • Innovación con pasión 	Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Política de Integridad
Ruta del Crecimiento <ul style="list-style-type: none"> • Liderando talento • Cultura de liderazgo • Liderazgo en valores • Servidores que saben lo que hacen 	Vinculación Evaluación del Desempeño Gestión de la información Plan de Bienestar e incentivos
Ruta del Servicio <ul style="list-style-type: none"> • Al servicio de los ciudadanos • Cultura que genera logro y bienestar 	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación
Ruta de la Calidad <ul style="list-style-type: none"> • La cultura de hacer las cosas bien • Hacer siempre las cosas bien • Cultura de la calidad y la integridad 	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación Nómina Vinculación
Ruta de Análisis de Datos <ul style="list-style-type: none"> • Conociendo el talento • Entendiendo personas a través del uso de los datos 	Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Vinculación Gestión de la información Nómina

12. EVALUACIÓN DEL PLAN

El Plan se evaluará teniendo en cuenta:

1. Los indicadores del proceso de la gestión del talento humano, de acuerdo con la ficha de indicadores.
2. Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión- FURAG. Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión. De tal forma, se evalúa y monitorea la eficacia y a los niveles de madurez de la Dimensión del Talento Humano.