

**SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
RENTING DE ANTIOQUIA, RENTAN-EICE**

**PROCESO  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO  
HUMANO**

**Período**

**2026**

**Enero de 2026**

**TABLA DE CONTENIDO**

- 1. INTRODUCCIÓN..... 3
- 2. MARCO LEGAL Y/O ESTRATÉGICO..... 4
- 3. ALCANCE ..... 5
- 4. OBJETIVO GENERAL ..... 5
- 5. OBJETIVOS ESPECIFICOS..... 5
- 6. PROPÓSITO ..... 6
- 7. TÉRMINOS Y DEFINICIONES..... 6
  - Desarrollo de Personal:**..... 6
  - Cumplimiento Legal:**..... 6
  - Foco en Cultura**..... 6
  - Dar Valor al ciudadano**..... 6
  - Responsabilidad y autoridad**..... 6
- 8. COMPONENTES..... 7
- 9. FASES DEL CICLO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO..... 7
  - 9.1. Componentes del Diagnóstico** ..... 8
    - Disposición de información**..... 8
    - Diagnóstico de necesidades del plan de bienestar social y capacitación**..... 9
    - Resultados de la encuesta de clima laboral 2024**..... 10
    - Resultados batería de riesgo psicosocial 2025**..... 12
    - Medición autodiagnóstico GETH**..... 14
    - Resultados del FURAG** ..... 17
- 10. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA ..... 18
  - Plan Anual de Vacantes y Plan de previsión de Recursos Humanos** ..... 19
  - Plan de Bienestar Social e Incentivos**..... 19
  - Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo** ..... 20
  - Plan Institucional de Capacitación PIC**..... 22
  - Plan de Acción de la Matriz Estratégica de Talento Humano**..... 22
- 11. EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO..... 23
- 12. SEGUIMIENTO, CONTROL Y EVALUACION DEL PLAN ..... 25
- 13. RECURSOS FINANCIEROS..... 26
- 14. CONTROL DE CAMBIOS ..... 27

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano, se enfocará en hacer más eficiente la gestión del proceso de Talento Humano, definiendo los límites y parámetros necesarios para ejecutar las actividades asociadas con los deberes, competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los servidores públicos de la entidad, determinando prácticas de gestión asociadas a la selección, vinculación, inducción, formación, capacitación, promoción, evaluación, nómina, prestaciones sociales, sistema de seguridad y salud en el trabajo y retiro.

El Plan Estratégico de Talento Humano está alineado con las estrategias, objetivos y planes de la entidad, y en su implementación se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), las políticas de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en general y los consagrados en el Código de Integridad de la Entidad, buscando que en cada servidor, haya un actuar siempre con integridad, compromiso y responsabilidad, generando confianza en los usuarios.

De otro lado, se buscará con el presente plan, el incremento en el valor público en razón a la profesionalización de los servidores públicos de la Entidad, enmarcándolo en la política “Servidores 4.0”, esto de acuerdo a que con las dinámicas actuales del sector público, se requiere que las acciones impulsadas, logren la mejora continua de sus capacidades, habilidades, destrezas y conocimiento de cara a la Cuarta Revolución Industrial, respondiendo a los entornos cambiantes, aprendizaje y asertividad en la comunicación al servicio de la sociedad.

En este sentido, el plan estratégico se constituye en una herramienta de organización, estructuración y seguimiento de las actividades del Área de Gestión Humana, que mejoren la calidad de vida de los servidores orientándola hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, y para ello deberá, a través de este Plan, cumplir con los siguientes objetivos:

- Asegurar el Talento Humano que requiere la empresa en términos de suficiencia e idoneidad.
- Gestionar la Cultura Organizacional desde el liderazgo, con foco en los resultados.
- Gestionar el Desarrollo de las personas a través de la capacitación y el desempeño.
- Gestionar el Cuidado y Bienestar de las personas.
- Gestionar el cumplimiento legal y normativo en materia de relaciones labores de la empresa.

## 2. MARCO LEGAL Y/O ESTRATÉGICO

Se relaciona a continuación la normatividad principal que orienta los procesos al interior de este Plan:

- Decreto 1083 del 26 de mayo de 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 1567 del 5 de agosto de 1998, crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 1064 del 26 de julio de 2006, 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.
- Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019, por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.  
• MIPG, Manual Operativo – Dimensión N°1.
- 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 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.
- Ley 1010 del 23 de enero de 2006, modificado por Ley 2209 de 2022. Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo Talento Humano.
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo). Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst).
- MIPG Manual Operativo – Dimensión N°1 Talento Humano GETH.
- Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano- DAFF.
- Resolución 0312 de 2019. Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)

- Resolución 390 del 30 de mayo de 2017. Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos Plan Institucional de Capacitación.

### **3. ALCANCE**

El Plan Estratégico de Talento Humano RENTING DE ANTIOQUIA, RENTAN-EICE se elabora con una valoración del comportamiento del año anterior, la detección de necesidades y termina con la formulación, ejecución, seguimiento y medición de las actividades, las mismas que comprenden los componentes de bienestar e incentivos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes, previsión de vacantes, 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 que impacten el ciclo de vida laboral de los servidores públicos, el bienestar y las condiciones de trabajo, en un entorno laboral saludable que promuevan un mejor desempeño en la Entidad.

### **5. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

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

Implementar y ejecutar los planes de acción trazados en la dependencia de Gestión Humana, para avanzar en el cumplimiento y gestión de las políticas, estrategias y normatividad aplicable.

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 de Talento Humano en cabeza del (a) Jefe de Talento Humano.

## 8. COMPONENTES

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

Plan anual de vacantes y provisión del recurso humano

Plan institucional de capacitación

Plan de Bienestar social e incentivos

Plan de Seguridad y salud en el trabajo

Monitoreo y seguimiento del SIGEP

Inducción y reinducción

Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional

Contar con un manual de funciones y competencias acorde con la normatividad y las directrices vigentes.

Contar con un área estratégica para la gerencia del talento humano.

## 9. FASES DEL CICLO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

De acuerdo con el Departamento Administrativo de la función Pública DAFP, la Gestión Estratégica del talento Humano *“se entiende como el conjunto de acciones y buenas prácticas 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. Esta concepción implica que es necesario articular estratégicamente las diferentes funciones de la entidad, entre ellas las relacionadas con talento humano, alineándolas con los objetivos misionales.(...)”*

En este sentido, la Gestión Estratégica del talento humano, se logra a través de la consecución del alcance y adaptación de los objetivos institucionales mediante la articulación de los procesos, productos y servicios misionales que impactan a los servidores públicos.

Por consiguiente, dicho modelo consta de lo siguiente:



**Fuente:** Dirección de Empleo Público de la Función Pública (2020)

### 9.1. Componentes del Diagnóstico

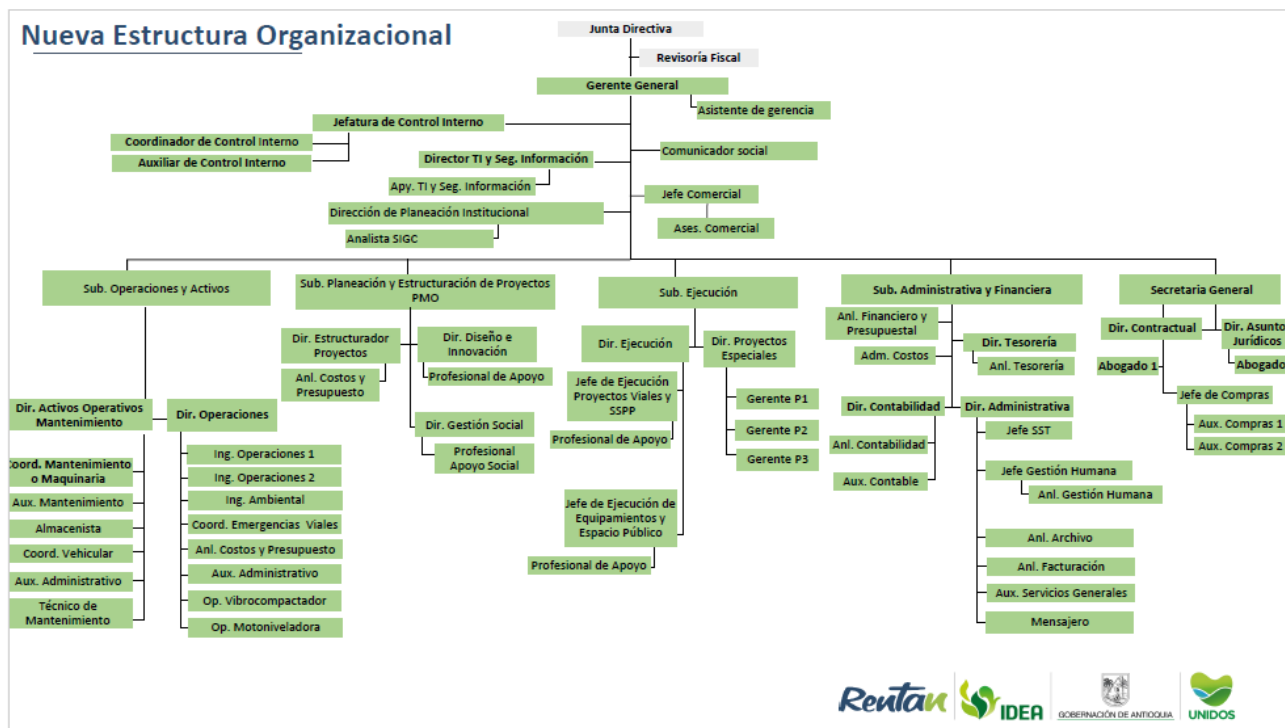
#### Disposición de información

De acuerdo con 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 2025.

#### Caracterización de la población

En el año 2023 se desarrolló un estudio de transformación institucional en el que se hizo cambios en la estructural funcional – organizacional pasando de ser una S.A.S a una E.I.C.E, así como en la modificación de la planta de personal, quedando así:



A través de la Matriz de Caracterización, se mantiene actualizada la información relacionada con: 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.

Al corte del 31 de diciembre de 2025, la Empresa contaba con 53 personas vinculadas, de 70 puestos de trabajo que tiene la planta de personal.

**Diagnóstico de necesidades del plan de bienestar social y capacitación**

Se presentan los resultados de la encuesta de satisfacción realizada, de la percepción de las actividades desarrolladas en el marco del Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos y capacitación del año 2025, y en las cuales participaron respondiendo 47 servidores públicos, de los 53 vinculados, con un porcentaje de participación del 89%.

La evaluación se hizo teniendo en cuenta la siguiente escala de valoración: Bueno (5-4), Regular (3) y Deficiente (1-2)

PREGUNTAS	CALIFICACIÓN			
	Bueno	Regular	Deficiente	Sin Respuesta

Grado de satisfacción con el actual programa de bienestar laboral	46			1
La información para participar en las actividades de bienestar que ofrece la empresa ha sido suficiente	46			1
Crees que los programas de bienestar actuales contribuyen a un lugar de trabajo más positivo	45	1		1
Satisfacción Actividades del Eje de equilibrio psicosocial (Tiquetera de la felicidad-charlas de diversos temas-torneos-ferias-tarde de talentos-tarde de cine-fechas especiales)	45	1		1
Satisfacción Actividades del Eje de Salud Mental (campaña hábitos vida saludable-semana de la salud)	40	4		3
Satisfacción Actividades del Eje de Diversidad e Inclusión (Charlas COCOLAB-Charla inclusión y diversidad-Día de la no violencia contra las mujeres)	35	1	1	10
Satisfacción Actividades del Eje de Transformación Digital (Mesa de ayuda TI-aplicación computador pausas activas-inteligencia artificial)	43	3		1
Satisfacción Actividades del Eje de Identidad y Vocación por el Servicio Público (Campañas política de integridad-grupos primarios-test código de integridad)	42	1		4
Satisfacción Actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo (semana de la salud-actividad de masajes-pausas activas-asesoría psicológica)	36	5	5	1
Grado de satisfacción con el actual Programa Institucional de Capacitación	44	3		

**Resultados de la encuesta de clima laboral 2024**

La medición del clima laboral se desarrolló en la Organización Renting de Antioquia, Rentan - EICE, a una población de 53 colaboradores, distribuidos de la siguiente manera:

2 colaboradores pertenecientes a Control interno

1 colaborador perteneciente a la Gerencia.

8 colaboradores pertenecientes a la Gerencia General

5 colaboradores pertenecientes a la secretaría General

16 colaboradores pertenecientes a la Subgerencia Administrativa y Financiera

15 colaboradores pertenecientes a la Subgerencia de operaciones y activos

2 colaboradores pertenecientes a la Subgerencia Ejecución

4 colaboradores pertenecientes a la Subgerencia Planeación y estructuración de proyectos

El instrumento para medir el clima laboral de las entidades públicas consta de 8 categorías, las cuales fueron evaluadas por los 53 colaboradores para quienes la percepción del clima laboral se evidencia con percepción favorable.

Las variables del clima laboral evaluadas en el instrumento y sus diferentes puntuaciones se encuentran evidenciados en el siguiente cuadro:

<b>Dimensión</b>	<b>Promedio</b>	<b>Meta</b>	<b>Cumplimiento</b>
Condiciones de trabajo	3,92	5	78%
Relaciones interpersonales	4,08	5	82%
Comunicación interna	3,75	5	75%
Estructura organizacional	3,71	5	74%
Formación profesional	3,99	5	80%
Reconocimiento y promoción	3,85	5	77%
Motivación y satisfacción	4,18	5	84%
Dimensión Psicosocial	2,84	5	57%

Se concluye que la Percepción general es positiva del clima laboral. De manera global, los colaboradores manifestaron una percepción favorable del clima organizacional, evidenciada por promedios superiores al 75% en la mayoría de las dimensiones evaluadas. Esto refleja un ambiente laboral adecuado, con relaciones sanas y condiciones de trabajo que permiten el normal desempeño de las funciones.

En cuanto a las Fortalezas en relaciones interpersonales, motivación y satisfacción: las dimensiones de Relaciones Interpersonales (82%) y Motivación y Satisfacción (84%) son las mejor valoradas. Los empleados perciben respeto, apoyo y un nivel adecuado de satisfacción con su labor, lo que contribuye positivamente al compromiso y sentido de pertenencia.

En lo que corresponde a la adecuada percepción sobre condiciones de trabajo y formación profesional: las dimensiones Condiciones de Trabajo (78%) y Formación Profesional (80%) muestran que los colaboradores cuentan con herramientas, recursos y oportunidades de desarrollo para desempeñar sus funciones de manera eficiente.

En Oportunidades de mejora en comunicación interna y estructura organizacional: La comunicación interna (75%) y la estructura organizacional (74%) presentan niveles de riesgo medios. Los colaboradores perciben oportunidades de mejora en la claridad de la información, la retroalimentación, la definición de funciones y los procesos de toma de decisiones.

En cuanto al Nivel crítico en la dimensión psicosocial (57%): La dimensión psicosocial presenta un nivel de riesgo alto, evidenciando presencia de estrés laboral, cargas mentales elevadas, trabajo repetitivo o rutinario, conflictos interpersonales y percepción de discriminación o tratos inadecuados. Este hallazgo requiere acciones preventivas y correctivas inmediatas, ya que afecta directamente la salud mental, el bienestar y la productividad.

### **Resultados batería de riesgo psicosocial 2025**

En el mes de noviembre se aplicó en RENTING DE ANTIOQUIA la batería de riesgo psicosocial, la cual se programó a 54 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 25 personas que ocupan cargos de jefatura, jefaturas, profesionales o técnicos; la segunda versión o forma B aplica a 28 personas que ocupan cargos dentro de los grupos de auxiliares u operativos.

### **INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA (DISTRIBUCIÓN POR VARIABLES)**

#### **DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO**

<b>GENERO</b>	<b>FRECUENCIA</b>
Masculino	21
Femenino	32
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>

**DISTRIBUCIÓN POR EDAD**

<b>RANGO DE EDAD</b>	<b>N° DE PERSONAS</b>
18 a 30 años	6
31 a 40 años	20
41 a 50 años	16
51 a 60 años	11
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>

**DISTRIBUCIÓN POR ESTADO CIVIL**

<b>ESTADO CIVIL</b>	<b>N° DE PERSONAS</b>
Casado	16
Separado	1
Soltero	26
Divorciado	1
Unión Libre	9
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>

**PERFIL GENERAL DE RIESGO PSICOSOCIAL**

	<b>TIPO A</b>	<b>TIPO B</b>
Nivel De Riesgo General (Intra + Extra)	27.1% Riesgo Medio	
Nivel De Riesgo General (Forma A Y Forma B)	26.8% Riesgo Medio	27.4% Riesgo Medio
Nivel De Riesgo Intralaboral General	28.7% Riesgo Medio	
Nivel De Riesgo Intralaboral (Forma A Y Forma B)	28.8% Riesgo Medio	28.7% Riesgo Medio
Nivel De Riesgo Extralaboral general	21.4% Riesgo Medio	
Nivel De Riesgo Extralaboral (Forma A Y Forma B)	18.9% Riesgo Medio	23.6% Riesgo Medio
Nivel De Respuesta Al Estrés General	18.5 Riesgo Alto	
Nivel De Respuesta Al Estrés (Forma A Y Forma B)	18.2% Riesgo Alto	18.7% Riesgo Alto

En términos generales el riesgo psicosocial total de la empresa se ubica en un nivel RIESGO MEDIO (27.2%) Con un nivel de riesgo de respuesta al estrés ALTO (18.5%).

Que significa tener RIESGO MEDIO: Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

RIESGO ALTO: Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto, y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

### **Medición autodiagnóstico GETH**

La matriz GETH, no solo es un instrumento que permite a las entidades públicas , específicamente a las áreas de talento humano, identificar el estado actual de la gestión que adelanta cada entidad en lo relacionado con el talento humano, las acciones que ha venido realizando para desarrollar los diferentes aspectos en esta materia, todo ello, enmarcado en las dimensiones que componen el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y que permite establecer un punto inicial de pare para identificar y verificar la efectividad de la implementación de acciones que se han realizado y las que no se han tenido en cuenta, que requieren de atención inmediata en el diseño de estrategias para lograr la eficiencia y la excelencia en la planeación y desarrollo con el nuevo entendimiento de la gestión del talento humano, donde se habla de competencias digitales, transformación digital, adaptación al cambio, a la resiliencia y a la nueva normalidad que trae distintos retos y desafíos en todos los aspectos para gestionar el talento humano.

Con base en las variables allí contenidas, la entidad puede identificar las fortalezas y los aspectos por mejorar en la GETH. Cuando una entidad diligencie la matriz en mención, obtendrá una calificación que le permitirá ubicarse en alguno de los tres niveles de madurez de la GETH:

**FIGURA 36. CRITERIOS DE CALIFICACIÓN DE LA MATRIZ GETH**



Fuente: Función Pública, 2017

Los resultados generales, y los de cada variable, categoría y subcomponente, serán automáticamente clasificados en cinco niveles (el nivel básico operativo se divide en alto, medio y bajo) que representan el estado de evolución de la GETH, de la siguiente manera:

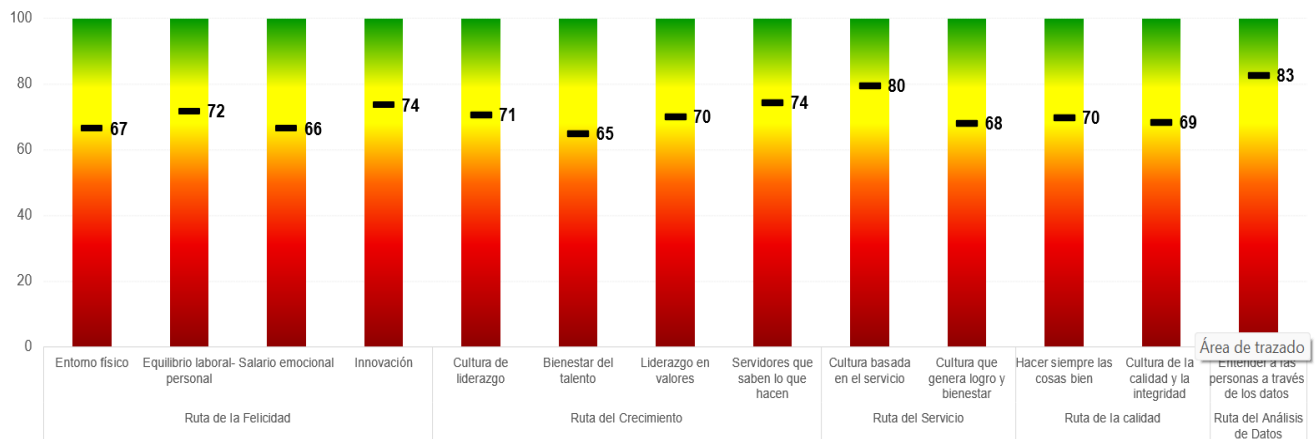
**FIGURA 37. NIVELES DE MADUREZ DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**



Fuente: Función Pública, 2016.

A continuación los resultados obtenidos en Renting de Antioquia, RENTAN-EICE:

**DESAGREGACIÓN DE LA RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR**



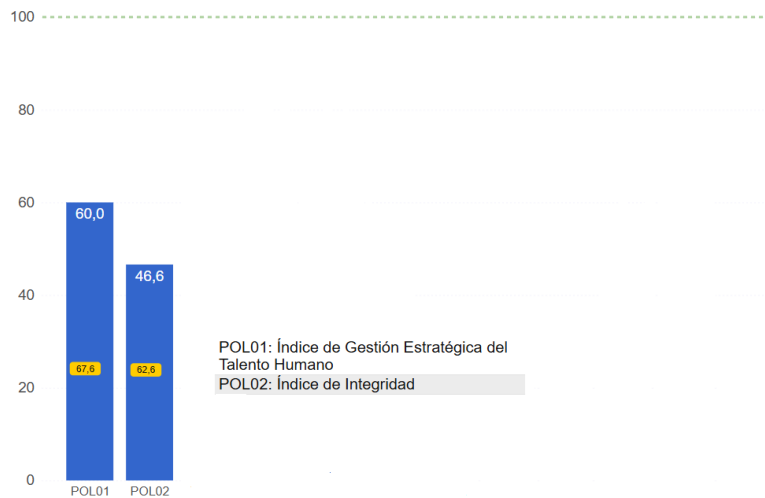
De conformidad con lo anterior, el manual operativo del MIPG, se crea como el instrumento a través del cual se perfecciona el ciclo de vida laboral del servidor público (Ingreso, desarrollo y retiro) de conformidad con las estrategias y rutas de creación de valor:

- Ruta de la Felicidad: La Felicidad nos hace más productivos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.
- Ruta del Crecimiento: Liderando Talento. Esta ruta se relaciona con el fortalecimiento del liderazgo propiciando espacios de desarrollo y crecimiento, así mismo encontramos, entre otras, las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, 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. 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. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores públicos para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.
- Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien. 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: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.
- Ruta del análisis de datos: Conociendo el Talento. En el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano el análisis de información actualizada es relevante, por cuanto 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. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

## Resultados del FURAG

En el año 2025 se realizó la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG 2024, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano, tal y como se presenta en el cuadro:

**III. Índices de las políticas de gestión y desempeño**

**Nota 1:** La etiqueta de valores en amarillo en cada columna indica el valor promedio obtenido en la política específica consultada.

Los resultados de la medición 2024 evidencian el reto de fortalecer la cultura de integridad y optimizar la gestión del talento humano para alcanzar los estándares de cumplimiento. No obstante, durante la vigencia 2025 se han ejecutado acciones estratégicas que, aunque pendientes de reporte oficial, proyectan avances significativos frente a las brechas identificadas.

**10. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA**

En esta fase se debe realizar la planeación y el plan de acción, a partir del punto inicial que se logra con lo analizado y elaborado en el diagnóstico integral que se realizó, en este sentido, la planeación permite:

- Definir los objetivos
- Responder a los cambios
- Optimizar el uso de los recursos
- Orientar las decisiones
- Reducir la incertidumbre
- Definir criterio de desempeño
- Lograr objetivos

Se deben diseñar unos planes de acción que le permita a la entidad avanzar en los niveles de madurez de la gestión estratégica del talento humano y que favorezca también con ello la consolidación de la política de empleo público, la cual cuenta con 7 pilares “como son el mérito, las competencias laborales de nuestros servidores, el avance constante en el desarrollo y crecimiento de los mismos, la visión sistémica del trabajo diario con calidad y

compromiso, que logra mejorar los estándares de productividad; todo ello con estrategias de gestión del cambio para la mejora continua, sin dejar de lado la integralidad en cada una de las acciones que se realizan, desde los diferentes roles; siempre abiertos al diálogo y la concertación como parte esencial de la escucha activa y el entendimiento de las necesidades de la sociedad,(...)”

Los planes que se desarrollarán son los siguientes:

### **Plan Anual de Vacantes y Plan de previsión de Recursos Humanos**

El Plan Anual de Vacantes y previsión, tiene por objetivo Establecer las estrategias de planificación técnica y financiera para la gestión de la planta de personal de **RENTAN-EICE**, mediante la identificación sistemática de las vacantes y la programación de la provisión de cargos, asegurando la disponibilidad de capital humano idóneo para el cumplimiento de la misión institucional.

#### **Objetivos Específicos**

Identificar las necesidades de personal de la Empresa de acuerdo con el estado de provisión de los empleos que conforman la Planta de la Entidad, así como la administración y actualización de la información constante de la misma.

Adelantar las gestiones administrativas y presupuestales necesarias para cubrir los cargos vacantes, respetando la normatividad vigente y la disponibilidad financiera de la Empresa.

Analizar y prever las vacancias temporales o definitivas derivadas de pre-pensiones, licencias, vacaciones o retiros, definiendo mecanismos de cobertura que mitiguen el impacto en la operación.

### **Plan de Bienestar Social e Incentivos**

La estrategia está orientada a incrementar en **RENTING DE ANTIOQUIA, RENTAN-EICE**; los niveles de satisfacción, bienestar y motivación de los Servidores Públicos, 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.

### **Objetivos Específicos**

- Fomentar la cultura del bienestar.
- Responder a las necesidades, preferencias y expectativas de los servidores, a través de estrategias y espacios de prevención y promoción de la salud, deportivas, recreativas, capacitación, culturales, artísticas y familiares con miras a mejorar la calidad de vida laboral.
- Afianzar el sentido de pertinencia de los colaboradores de la Entidad, por medio de actividades y estrategias de recreación, motivación, capacitación, participación, y reconocimiento.

Durante la vigencia 2026, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del ser humano, a partir de tres ejes: calidad de vida, salud integral y contribución y crecimiento

### **Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la entidad. Garantizando la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos y estableciendo los respectivos controles, con el fin de evitar y minimizar los accidentes de trabajo, enfermedades laborales o lesiones personales que puedan surgir en todas las actividades desarrolladas en **RENTING DE ANTIOQUIA, RENTAN-EICE**; cumpliendo con la normativa nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, promoviendo y motivando al personal en la prevención de riesgos en el trabajo en todas sus actividades, mediante la comunicación y participación en las medidas para la prevención y control de los mismos. También promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores; suministrando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la planeación, ejecución y evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo acorde con los peligros existentes.

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.

## **Plan Institucional de Capacitación PIC**

**RENTING DE ANTIOQUIA, RENTAN-EICE** establece la necesidad de generar programas de aprendizaje mediante un plan de capacitación, que permita ampliar los conocimientos y habilidades de los servidores públicos para optimizar el desempeño en su puesto de trabajo, y de esta manera, cerrar las brechas que hay entre las capacidades que tiene el servidor y las capacidades que se requieren para ejercer el cargo.

### **Objetivos Específicos**

- Identificar y priorizar las necesidades de capacitación con el fin de atender oportuna y eficazmente las exigencias tanto internas como del medio externo, cerrar brechas y minimizar falencias en el desarrollo de las competencias laborales.
- Fortalecer la capacidad tanto individual como colectiva de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- 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 por medio de los programas de Inducción.
- Reorientar la integración de los servidores a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en el estado de funciones al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta, por medio del programa de reinducción, facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los servidores.

## **Plan de Acción de la Matriz Estratégica de Talento Humano**

Después de obtenida la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó la importancia de que el plan de acción derivado de ello tenga las siguientes actividades:

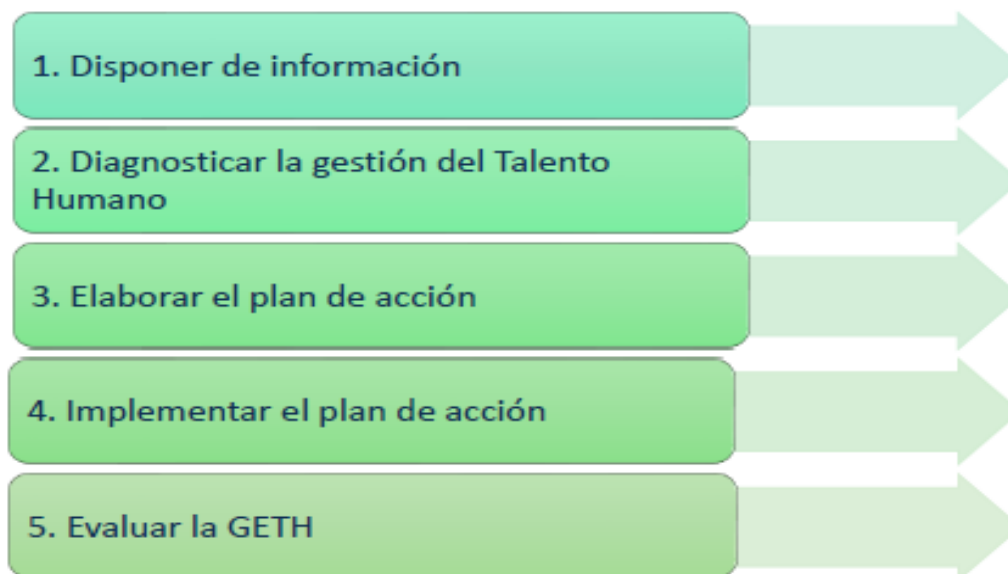
- Realizar con el acompañamiento de la Oficina de Planeación Estratégica, el plan de acción del autodiagnóstico de las Dimensiones del Talento Humano.
- Enfocar las actividades de cada uno de los planes de Gestión del Talento Humano a las Rutas de Creación de Valor del MIPG.

- Realizar un seguimiento constante del plan de acción.

## 11. EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

Para lograr una Gestión Estratégica del Talento Humano, se hace necesario que el área de Talento Humano pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la Empresa como aliado estratégico en el cumplimiento de la misión de la entidad, teniendo en cuenta lo siguiente:

**FIGURA 38. ETAPAS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA**



Fuente: Elaboración propia, información recuperada guía estratégica de talento humano de la – 2018.

Fuente: Elaboración propia, información recuperada guía estratégica de talento humano de la Función Pública – 2018.

Además, el Plan se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro, tomando como referencia las rutas y dimensiones trazadas por el MIPG.

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

La implementación de este plan se orienta a mejorar e incrementar el porcentaje de ejecución de las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen el Talento Humano de la Entidad,

para garantizar un avance real en la Dinámica actual que el Servicio Público exige, y para consolidar un talento humano preparado, profesionalizado y en mejora constante de su calidad de vida laboral, afianzado al resultado del incremento de la productividad, se debe trabajar en acciones y estrategias encaminadas a identificar y desarrollar lo que se requiere en términos de competencias laborales y desarrollo de habilidades en cada uno de los roles, a través de la capacitación y formación de competencias de los servidores, enfocados en cuatro ejes temáticos: transformación digital, gestión del conocimiento y la innovación, creación de valor público y probidad y ética de lo público.

## 12. SEGUIMIENTO, CONTROL Y EVALUACION DEL PLAN

Una vez definidas las actividades, en la planeación estratégica, es necesaria la elaboración de un tablero de control de indicadores que permita medir no solo la cobertura de las diferentes actividades y de cumplimiento, sino indicadores de impacto o efectividad en los servidores públicos y en el cumplimiento de la misionalidad de la Entidad, estos indicadores deben ser observables y medibles, con el fin de ver la evolución de las variables que se quieren medir.

Para lograr lo anterior en el tablero de indicadores, es importante tener en cuenta que hace la entidad y las áreas, que se desea medir y para qué, quién utilizará la información, cada cuanto se medirá, identificar y revisar que es lo que se va a medir, cuantos indicadores se requieren para ser estratégicos, oportunos, prácticos, claros, explícitos y verificables.

Nombre del Indicador	Unidad de medida	Fórmula cálculo indicador	Meta	Periodicidad
Cumplimiento del Plan bienestar	Porcentaje	Número de actividades programadas/números de actividades realizadas	90%	Anual
Nivel de satisfacción del plan de bienestar	Porcentaje	Numero de encuestas con calificación superior a 4/ número total de encuestas (con rango de calificación en una escala de 1-5)	80%	Anual
Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación	Porcentaje	Número de capacitaciones programadas/números de capacitaciones realizadas	90%	Anual
Nivel de satisfacción del plan de capacitación	Porcentaje	Numero de encuestas con calificación superior a 4/ número total de encuestas (con rango de calificación en una escala de 1-5)	80%	Anual
Medición del clima organizacional	Número	Anual	100%	Anual

Así pues, los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano son los siguientes:

**Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano:** A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia.

**Sistema de Gestión de Calidad:** De acuerdo con los lineamientos de la Oficina de Planeación de cada vigencia y el Plan Estratégico Institucional, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano cualitativamente.

**FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión):** Esta herramienta está creada para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión. Los resultados obtenidos de esta medición facilitan la identificación del avance de los planes de acción e ítems de cumplimiento del MIPG, en los que debemos hacer énfasis para la adecuada gestión del Talento Humano.

### **13. RECURSOS FINANCIEROS.**

El Plan Estratégico de Talento Humano se cubre a través de recursos de funcionamiento de la vigencia 2026.

**14. CONTROL DE CAMBIOS**

<b>N°. de Versión</b>	<b>Fecha de Versión</b>	<b>Autor</b>	<b>Revisado por</b>	<b>Aprobado por</b>	<b>Descripción del cambio</b>
1	30/01/2025	Jefe de Gestión Humana	Dirección de Planeación Institucional	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Creación del documento
2	28/01/2026	Jefe de Gestión Humana	Dirección de Planeación Institucional	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Actualización del Plan en cumplimiento al Decreto 612 de 2018