

Actividades	Fecha inicial	Fecha Final	Avance al tercer trimestre de 2024	% Avance Acu.
1. Formular el Plan Estratégico de Talento Humano	4-ene-24	31-ene-24	<b>Actividad cumplida en el primer trimestre de 2024</b> Formulación del Plan Estratégico de Talento Humano y publicación en el sitio web de la Entidad.	100%
2. Medición del ambiente laboral organizacional - Modelo de Felicidad de la Entidad.	17-jul-24	30-nov-24	La medición de Ambiente Laboral se realizará entre el 28 de octubre y el 1 de noviembre de 2024 a través de la firma People Voice, participando en el ranking Great Place to Work 2025 (contrato, cronograma, encuesta)	33%
3. Fortalecer la política de Integridad de acuerdo con los lineamientos del Plan Estratégico.	1-feb-24	30-nov-24	La apertura de la Ruta del Honor, se ha trabajado de forma lúdica durante este trimestre los valores institucionales de Diligencia y Honestidad, este último apoyado con actividades sugeridas por el Punto de atención Medellín y la Tiendita del Honor, que arroja estadísticas de cumplimiento de Honestidad.  Igualmente, se trabajó durante la semana del 20 al 22 de agosto de 2024 el tema de Conflicto de Intereses con apoyo de la Oficina de Control Disciplinario.  El 10 de Septiembre de 2024, se compartió una conferencia vía TEAMS, en Transparencia de acceso a la Información pública a través del convenio con UNIR.	75%
4. Realizar evaluación del Desempeño de los funcionarios de la Entidad.	1-feb-24	30-nov-24	La medición de Ambiente Laboral se realizará entre el 28 de octubre y el 1 de noviembre de 2024 a través de la firma People Voice, participando en el ranking Great Place to Work 2025 (contrato, cronograma, encuesta)  Se comienza la sensibilización de la Evaluación de Desempeño por Competencias y Evaluación periodo de prueba vía Teams a los funcionarios Caja Honor el 8 de agosto de 2024, donde se solicita el cargue de objetivos concertados en la nueva ERP, en paralelo se inicia ala evaluación como se ha venido trabajando el 26 de agosto.  A corte de 30 de septiembre de 2024, de 368 funcionarios habilitados para	75%
5. Gestionar el Modelo de Competencias de acuerdo con la visión y necesidades de las dependencias.	1-feb-24	30-nov-24	Se continúa trabajando los objetivos concertados por los funcionarios y las competencias institucionales, funcionales y comportamentales para la proyección tanto de las Evaluaciones de Desempeño 2024, como los Acuerdos de Gestión, basados en los lineamientos de Función Pública.  Así mismo, el proceso de selección mediante las pruebas psicotécnicas, evalúan el Modelo de Competencias de acuerdo con la visión y necesidades de las dependencias.	75%
6. Desarrollar actividades dirigidas a los pre pensionados para el retiro del servicio	1-feb-24	30-nov-23	Esta actividad está planteada desde el proceso de para ser realizada anualmente el cuarto trimestre	0%
7. Revisar las modalidades de modificación de escala y nivel las Normas para la Eficiente Gestión del Talento Humano de acuerdo a las necesidades del personal y las políticas de la Entidad.	1-feb-24	30-nov-24	Se realiza un levantamiento de cargas y la actualización de las funciones del personal por dependencias y está en curso la actualización de la Resolución 728 con apoyo de la Oficina Asesora Jurídica.	90%
8. Evaluar el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano	16-nov-24	15-dic-24	Los Planes de Capacitación, Bienestar, previsión de Recursos Humanos, Vacantes y Seguridad y Salud en el trabajo, han cumplido con las actividades propuestas en el Plan Estratégico.  La Política de Talento Humano, se ha venido solidificando a través de los procesos internos del Área.  Los pilares de Integridad y los valores Institucionales han sido difundidos y ampliamente trabajados.	75%

**75%**

Elaboró:  
Norman Manuel Rey Torres  
**Jefe Área de Talento Humano**

Revisó  
Lina María Rendón Lozano  
**Jefe Oficina Asesora de Planeación**

Giovana Cecilia Roque Salcedo  
**Profesional Especializada 1**