

SEGUIMIENTO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - PETH 2019 - 3° TRIMESTRE DE 2019

Actividades	Fecha inicial	Fecha Final	Avance 3er Trim. 2019	% Avance Acumul.
Formular el Plan Estratégico de Talento Humano	3/01/2019	31/01/2019	La actividad finalizó durante el primer trimestre del 2019. El Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra publicado en el portal institucional y en el sistema Isolución.	100%
Desarrollar la estrategia de desempeño ético e integral, conforme la política de un actuar en principios valores y un comportamiento ético superior.	3/01/2019	20/12/2019	Para el tercer trimestre de 2019 se llevó a cabo la campaña "Compromiso con Caja Honor" desarrollando diferentes actividades involucrando a todo el personal independiente de su modalidad de contratación enfocadas en la apropiación, profundización y el actuar en principios y valores con un comportamiento ético superior que responda a la política de Integridad de la Entidad. Se procede a realizar la medición de percepción ética.	75%
Socializar el modelo de talento Humano, establecido en las políticas para administración del personal consolidadas en el plan estratégico	3/01/2019	20/12/2019	Se realizan diversas campañas por medio del correo electrónico sobre la administración del talento humano relacionadas al plan de estímulos, incentivos, aplicación de horario flexibles y explicación de salarios, con el fin de socializar el modelo de talento Humano.	75%
Ejecutar la evaluación de desempeño	1/02/2019	31/10/2019	La evaluación de desempeño para el I semestre de 2019 se llevó a cabo a través del aplicativo KACTUS de manera exitosa, evaluando 256 funcionarios, con un promedio de calificación general de 92,2. Se analizan los resultados por dependencias de la anterior medición para realizar los planes de mejoramiento y el plan de acción con las brechas encontradas.	100%
Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	1/06/2019	30/06/2019	La medición de clima organizacional fue ejecutada por la firma Great Place to Work y se obtuvo un resultado de clima laboral en 90,7 %, superando por 9 puntos porcentuales los resultados de la medición del 2018 y por 8 puntos porcentuales la meta establecida para el 2019. Se establece plan de intervención de acuerdo con los aspectos que se deben potencializar que mantenga y mejor el ambiente laboral. Se realizó la intervención en las con mayores brechas evidenciadas en los resultados: Leasing, SAC y Punto de Atención Bogotá.	100%

<p>Alineación y seguimiento de los planes y programas de inducción, capacitación, bienestar e incentivos, plan de vacantes y provisión y un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo orientados a las necesidades del personal, que contribuya a la calidad de vida y felicidad laboral.</p>	<p>3/01/2019</p>	<p>20/12/2019</p>	<p>Se realiza la sistematización y parametrización de los proceso de formación y capacitación, análisis de cargos, Seguridad y Salud en el Trabajo, bienestar, selección y reclutamiento a través del aplicativo Kactus por donde se podrá llevar el control de los mismos y facilitar los procedimientos de manera virtual a los funcionarios. Se evalúa la implementación y nivel de avance de acuerdo al plan de trabajo y nivel de funcionalidad.</p>	<p>75%</p>
<p>Consolidar el modelo de felicidad laboral</p>	<p>3/01/2019</p>	<p>20/12/2019</p>	<p>De acuerdo a los resultados obtenidos en las diferentes mediciones: MIPG, GPTW, Informe de riesgo psicosocial, índice de satisfacción de los funcionarios se revisó y consolidó en que aspectos se necesita fortalecer el Modelo de Felicidad enfocados en los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Equilibrio tiempo laboral - familia - Equidad salarial - Planeación financiera y manejo de ingresos <p>Con base en esto se fortalecieron las actividades y programas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Control de horarios - Seguimiento al proyecto de salarios - Charlas de educación financiera <p>- Se realizan diversas campañas por medio del correo electrónico sobre la administración del talento humano relacionadas al plan de estímulos, incentivos, aplicación de horario flexibles y explicación de salarios, con el fin de socializar el modelo de talento Humano.</p> <p>- Capacitaciones enfocadas al crecimiento del personal y que cubran las necesidades de formación evidenciadas en el transcurso de la vigencia.</p>	<p>75%</p>
<p>Evaluar el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano</p>	<p>1/12/2019</p>	<p>20/12/2019</p>	<p>Actividad programada para el mes de diciembre de 2019</p>	<p>N/A</p>

Elaboró:
Sandra Patricia Pachón Bernal
Jefe Área de Talento Humano

Revisó
Lina María Rendón Lozano
Jefe Oficina Asesora de Planeación