

Actividades	Fecha inicial	Fecha Final	Avance a septiembre de 2023	% Avance Acum.
1. Formular el Plan Estratégico de Talento Humano	4-ene-23	31-ene-23	<p>Actividad cumplida al 100% en el primer trimestre.</p> <p>En el primer trimestre se generó el plan estratégico de Talento Humano con base a los procesos que el área desarrolla enfocados en La Cultura Organizacional (ADN), enmarcados en el Modelo de Felicidad Laboral, Creando una Política de Integridad basada en Competencias y comportamiento ético superior para la proyección laboral de nuestros funcionarios</p>	100%
2. Mejoramiento y medición del ambiente laboral organizacional - Modelo de Felicidad de la Entidad.	17-jul-23	30-nov-23	<p>La Medición del Ambiente Laboral, se está llevando a cabo en la Entidad en 2 fases, mediante una herramienta creada desde el Área de talento Humano.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Para la primera fase en la Medición de Ambiente Laboral 2023, se tomaron 7 grupos focales identificados en el primer semestre de la vigencia. - La encuesta de Ambiente Laboral consta de 48 ítems, que evalúan 6 dimensiones (Credibilidad, Respeto, Imparcialidad, Camaradería, Orgullo y Liderazgo) - 94 funcionarios evaluados en esta primera etapa. - El Ambiente laboral promedio en los grupos focales se percibe como en un 83% satisfactorio. - Los grupos identificados como focales en esta primera etapa son: Área de Talento Humano (grupo piloto), Punto de atención Medellín, Cuentas Individuales, Crédito y Cartera, Punto de Atención Cali, SAC, Área de Vivienda. - Mediante Google form, se solicita el desarrollo de la encuesta de Ambiente Laboral, enviando el Link a cada participante. - Se recibe la información, se realiza el análisis de cada grupo y se traza una ruta de intervención en las dimensiones que se evidenciaron bajas. 	70%
3. Fortalecer la política de Integridad de acuerdo con los lineamientos del Plan Estratégico.	1-feb-23	30-nov-23	<p>Se continúa con la actividad denominada "la ruta del honor", con el fin de fortalecer la Política de Integridad en la Entidad, bajo los parámetros sugeridos por la Función Pública. Los equipos ya han divulgado por los canales de información interna los valores de honestidad, diligencia, excelencia, respeto, justicia, compromiso.</p> <p>Se fortalece la divulgación constante desde Comunicación de Talento Humano y el Área de Comunicaciones sobre conflicto de interés (conflictodeinteres@cajahonor.gov.co).</p> <p>Permanentemente se enfatiza en el Código del buen vestir y el comportamiento ético superior de la Entidad, por el correo institucional.</p>	75%

Actividades	Fecha inicial	Fecha Final	Avance a septiembre de 2023	% Avance Acum.
4. Desarrollar la Gestión del Desempeño de los funcionarios de la Entidad.	1-feb-23	30-nov-23	<p>La evaluación de desempeño para el primer semestre de 2023 presentó un desempeño del 93%, sumatoria de las competencias de los funcionarios evaluados, totalizaron 29.962, dividido entre los 321 participantes.</p> <p>En la evaluación participaron 321 funcionarios de 357 equivalente al 90%.</p> <p>Con base a estos resultados y las solicitudes de capacitación de áreas, se diseñarán desde el Área de Talento Humano y mediante el Plan de Capacitación cursos como: Actualizaciones normativas, Capacitaciones de formación y actualización, desarrollo de habilidades digitales y otras que se han brindado durante el transcurso del año 2023.</p>	100%
5. Fortalecer el Modelo de Competencias de acuerdo con la visión y necesidades de la Entidad.	1-feb-23	30-nov-23	Se incrementa el acompañamiento a algunas áreas (grupos focales), donde se han evidenciado alteraciones de convivencia, con el fin de fortalecer habilidades blandas como el liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, Resolución de Conflictos, tolerancia y empatía.	75%
6. Consolidación la cultura organizacional de la Entidad	1-feb-23	30-nov-23	Mediante el Plan de Bienestar, Capacitación e Inducción, Seguridad y Salud en el Trabajo y Comunicación, el Área de Talento Humano ha fortalecido la cultura por medio de actividades lúdicas, académicas y técnicas (Día de la Familia, Simulacros de evacuación, preparación de auditorías internas y externas, celebraciones de fechas importantes, presencia en los Puntos de atención, entre otras), inyectando así el ADN organizacional de forma vivencial.	75%
7. Fortalecer 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-23	30-nov-23	Se realizó desde Relaciones Laborales del Área de Talento Humano, la actualización de funciones del personal de la Entidad. Se actualizó el Código de Ética, Integridad y Conducta. Se actualizó el proceso de Desvinculación de Personal. Y se adelantó el proceso de ascenso para 21 funcionarios de la Caja.	100%
8. Evaluar el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano	16-nov-23	15-dic-23	Actividad empieza en noviembre de 2023	%

85%

Elaboró:
Cr(RA) Norman Manuel Rey Torres
Jefe Área de Talento Humano

Revisó
Lina María Rendón Lozano
Jefe Oficina Asesora de Planeación