

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2024

WALTER DE JESUS CUARTAS VASQUEZ
Director General (E)
Escuela Contra la Drogadicción

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO LEGAL.....	4
3. ALCANCE.....	5
4. OBJETIVOS	5
4.1 OBJETIVO GENERAL.....	5
4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	6
5. CONTEXTO INSTITUCIONAL.....	7
5.1 PLATAFORMA ESTRATEGICA.....	7
5.2 MODELO DE GERENCIA PUBLICA DEL CONGLOMERADO PUBLICO GOBERNACION DE ANTIOQUIA.....	9
5.3 MODELO INTEGRADO DE GESTION Y PLANEACION MIPG	10
6. DIAGNOSTICO.....	11
6.1 CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS	12
6.2 CARACTERIZACION DE LA POBLACION	15
6.3 RESULTADOS Y RECOMENDACIONES DE LA MEDICION DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL FURAG	25
6.4 RESULTADOS DE LA EJECUCION DE LOS PLANES DE TALENTO HUMANO 2022	32
6.5 RESULTADOS DE LAS AUDITORIAS DE CONTROL DE INTERNO	33
7. PLAN DE ACCIÓN	33
8. EVALUACIÓN DEL PLAN	37

1. INTRODUCCIÓN

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), convirtiéndose en el marco de referencia diseñado para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.¹

“El MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional: Gestión Estratégica del Talento Humano, Política de Integridad.²

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015 establece que las entidades, de acuerdo con el ámbito de aplicación de MIPG, y a las que aplique la Ley 909 de 2014 y el Decreto 1567 de 1998 deberán vincular en su plan de acción institucional, los planes relacionados con la dimensión de talento humano; además el Decreto 612 de 2018 fija las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.

Por tales razones, el plan Estratégico de Talento Humano de la Escuela contra la Drogadicción da respuesta a la normativa mencionada y para ello consolida los siguientes planes:

- Plan de vacantes
- Plan de previsión de recursos humanos
- Plan institucional de capacitación

1 FUNCION PUBLICA. Manual operativo MIPG, versión 5, marzo 2023. p. 9.

2 Idem, p. 26

- Plan de bienestar social e incentivos
- Plan de seguridad y salud en el trabajo.

El Plan Estratégico del Talento Humano de la Escuela contra la Drogadicción se elabora conforme a los contenidos presentados en el Documento tipo parámetro para la planeación estratégica del talento humano -Tomo I- de septiembre 2020 publicado por la Función Pública; igualmente se tienen en cuenta los lineamientos dados en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2018 también publicada por Función Pública, donde proporciona orientaciones desde un enfoque sistémico basado en procesos y el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

2. MARCO LEGAL

Las principales bases normativas de la gestión del talento humano están indicadas en el “Documento tipo parámetro para la planeación estratégica del talento humano tomo I” son las siguientes:

Normatividad	Tema
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)
Ley 1960 de 2019	Modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Ley 1587 de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones
Ley 1083 de 2006	Expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto Ley 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado

Decreto Ley 785 de 2005	Establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004
Decreto 1083 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 1499 de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Escuela Contra la Drogadicción 2024 aplica para todos sus Servidores Públicos y se hace extensivo a los contratistas y pasantes en lo relacionado con seguridad y salud en trabajo, de acuerdo con la normatividad vigente Decreto 1072 de 2015.

El Plan Estratégico de Talento Humano parte de la revisión de los resultados obtenidos en la vigencia de 2023 y la determinación de las nuevas necesidades de las áreas en cada uno de los componentes de gestión (bienestar e incentivos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, vacantes y previsión de vacantes) y culmina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Planificar la gestión del talento humano articulando los planes y programas estratégicos con las Políticas de Talento Humano y de Integridad, orientando las acciones estructurales y

procedimentales hacia el logro de los objetivos institucionales mediante el desarrollo, el bienestar y la motivación de los servidores públicos que integran la Escuela contra la Drogadicción.

La planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2024 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía.

4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Vincular a través del mérito, igualdad y oportunidad la totalidad de la planta de servidores públicos siguiendo los lineamientos establecidos con la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Fortalecer las habilidades, conocimientos y competencias de los servidores, a través de actividades de capacitación, formación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, buscando mejorar la productividad al igual que la satisfacción personal y laboral.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.
- Promover el cuidado de la salud física y mental de los servidores mediante la ejecución del Plan Seguridad y Salud en el Trabajo y la implementación de acciones de intervención de los factores de riesgo psicosocial y de mejoramiento del clima laboral.
- Fomentar los valores institucionales con el fin de institucionalizar la cultura de integridad como un proceso amplio y transversal al servicio público para garantizar el desempeño institucional responsable y el comportamiento probo de los servidores en función del interés general.

5. CONTEXTO INSTITUCIONAL

La Escuela contra la Drogadicción es una institución joven, fue creada mediante la Ordenanza 24 del 14 de noviembre de 2018 en la Asamblea Departamental de Antioquia, reglamentada con el decreto 1541 del 20 de marzo de 2019, por medio del cual nace el establecimiento público de orden departamental adscrito a la secretaria Seccional de Salud y Protección Social de Antioquia cuyo objetivo es Generar procesos gestión del conocimiento para el fortalecimiento de espacios de construcción, participación, acción transectorial y comunitaria para promoción de la salud mental y prevención del uso de sustancias psicoactivas. Comprometida en la búsqueda de soluciones y difusión de políticas públicas orientadas a contribuir en mejorar la salud mental de la población antioqueña; teniendo como prioridad la atención de poblaciones en condición de vulnerabilidad como son nuestros niños niñas, adolescentes y jóvenes.

- **Suministrar insumos** para el diseño e implementación de políticas públicas, programas y proyectos en promoción de la salud y prevención de las alteraciones por uso de sustancias.
- **Investigar y analizar** con el fin de articular las acciones interinstitucionales que aporten al mejoramiento de las condiciones sociales.
- **Generar conocimiento** a través de instrumentos y procesos técnicos de investigación.
- **Producir informes técnicos** que apoyen la toma de decisiones sobre políticas públicas.
- **Adoptar e implementar las guías** y protocolos de manejo.
- Garantizar la **aplicación de las nuevas metodologías**.
- **Crear canales de difusión** de estrategias y resultados.

5.1 PLATAFORMA ESTRATEGICA

La Escuela contra la Drogadicción ha formulado el Plan Decenal 2020-2031 y el Plan de Desarrollo 2020-2023. La planeación cuenta con tres (3) líneas estratégicas que orientan los procesos misionales y una (1) línea dedicada a los procesos de soporte administrativo, financiero, jurídico y de relacionamiento estratégico; esta última línea se orienta al “Talento Humano de la organización, a fin de que se logren los objetivos trazados, a través de la comunicación, la motivación y el liderazgo, entre otros, apoyados desde el área de sistemas

y comunicaciones, facilitando las herramientas necesarias para que el área misional alcance sus metas y el cumplimiento de las actividades a realizar desde la ECD”.

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene en cuenta los lineamientos del Plan Docenal 2020-2031 y del Plan de Desarrollo 2020-2023, buscando contribuir a la materialización de su plataforma estratégica:

MISIÓN



Entidad pública del Orden Departamental, encargada de liderar procesos de investigación y gestión del conocimiento para el fortalecimiento de espacios de construcción, participación y acción transectorial y comunitaria, para la promoción de la salud mental y prevención del consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones, hacia el afianzamiento de las instituciones gubernamentales y no gubernamentales, en pro de mejorar la salud mental de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y comunidad en general del Departamento de Antioquia.

VISIÓN



Ser líderes en procesos de investigación, innovación y gestión del conocimiento para la promoción de la salud mental y prevención del consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones.

OBJETIVO ESTRATÉGICO



Orientar procesos de investigación y gestión del conocimiento para el fortalecimiento de espacios de construcción, participación, acción transectorial y comunitaria para promoción de la salud mental y prevención del consumo de sustancias psicoactivas.

Comprometida en la búsqueda de soluciones y difusión de políticas públicas orientadas a contribuir en mejorar la salud mental de la población antioqueña; teniendo como prioridad la atención de poblaciones en condición de vulnerabilidad como son nuestros niños, niñas y adolescentes y jóvenes.

NUESTRAS METAS



PRINCIPIOS Y VALORES

Honestidad

Siempre actuamos con transparencia, sinceridad y verdad, como herramientas para generar confianza y credibilidad frente al entorno.

Respeto

Brindamos un trato digno, respetuoso, basado en las diferencias individuales, generando armonía en el ambiente laboral y social.

Compromiso

Tenemos la disposición permanente para atender y contribuir en mejorar condiciones de vida de las personas que tratamos en el ejercicio de las funciones diarias.

Innovación

Somos una entidad que valora y se apasiona por lo que hace, tratará de ofrecer siempre lo mejor de una manera creativa y transformadora.

PRINCIPIOS Y VALORES

Calidad

Generamos productos que cumplen con los parámetros y estándares de calidad establecidos y prometidos.

Solidaridad

Entendemos la importancia del otro, lo que nos posibilita ser empáticos frente a sus necesidades.

Diligencia

Cumplimos con las funciones, deberes y compromisos establecidos, con calidad, esmero, rapidez y eficiencia.

Trabajo en equipo

Gestionamos el trabajo en equipo como una necesidad significativa en el ambiente de la entidad, donde prima la tolerancia, el respeto, la admiración y la consideración.

Responsabilidad social

Procuramos por mejorar la calidad de vida de las personas.

Orientación a la persona

Nos esforzamos por repensar su propuesta de valor para adecuarse a las necesidades de su entorno.

Resolución de problemas

Incentivamos el pensamiento orientado a la búsqueda de soluciones, evitando buscar culpables por lo que no funciona.

5.2 MODELO DE GERENCIA PÚBLICA DEL CONGLOMERADO PÚBLICO GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

La Escuela contra la Drogadicción hace parte del conglomerado público de la Gobernación de Antioquia, razón por la cual está comprometida con aplicar su Modelo de Gerencia Pública, el cual ha sido concebido para generar una mayor competitividad de las entidades que lo integran, maximizar la generación de valor social y económico, fortalecer la planeación y el desarrollo con equidad en el territorio.

El Modelo de Gerencia Pública del Conglomerado Público de la Gobernación de Antioquia está soportado en siete pilares del Gobierno Corporativo, como son el de Hacienda y Finanzas Públicas, Gobernanza de las Comunicaciones, Planeación Estratégica, Direccionamiento Jurídico, Sostenibilidad Ambiental y Ambientes de Control.

Conglomerado Público Gobernación de Antioquia



El Pilar de Planeación Estratégica supone la construcción de una misión y visión común dirigida al cumplimiento de objetivos estratégicos del Conglomerado, establece lineamientos estratégicos de corto, mediano y largo plazo, que deberán ser adoptados por las entidades que lo integran.

Además, el Modelo de Gerencia del Conglomerado Público Gobernación de Antioquia están enmarcados en cinco premisas, una de ellas es la **Conexión desde el ser** que declara que “lo esencial está en el talento humano y por ende en el trabajo con el ser, ser humano”; dando así la mayor importancia al talento humano, en plena alineación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG promulgado por la Función Pública.

5.3 MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN Y PLANEACIÓN MIPG

El Modelo Integrado de Gestión y Planeación -MIPG- es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo

y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio. El MIPG surge de la integración de los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad en un solo Sistema de Gestión, y de la articulación de este con el Sistema de Control Interno, mediante el Decreto 1083 de 2015 (Decreto único del Sector Función Pública), modificado por el Decreto 1499 de 2017.

MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete dimensiones que, a su vez, agrupan políticas, prácticas, herramientas o instrumentos que deben ser puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada.

La primera dimensión es Talento humano y con ella se logra cumplir con el objetivo central de MIPG: “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Para el desarrollo de esta dimensión se tienen en cuenta los lineamientos de las Políticas de Gestión estratégica del Talento Humano y la de Integridad.

La Política de gestión del talento humano, busca que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.

Por su parte, **la Política de integridad**, busca institucionalizar la cultura de integridad como un proceso amplio y transversal al servicio público para garantizar el desempeño institucional responsable y el comportamiento probo de los servidores en función del interés general, a partir de:

- La apropiación de los valores del servicio público;
- Fortalecer e integrar mecanismos, instrumentos administrativos y orientaciones que garanticen la idoneidad en la prestación del servicio; y
- La apertura del servidor público al diálogo con la ciudadanía

6. DIAGNÓSTICO

El diagnóstico de la situación actual de la gestión del talento humano en la Escuela contra la Drogadicción parte de la información disponible en la Institución, tal como:

- Planta de personal
- Información SIGEP II
- Medición FURAG
- Recomendaciones FURAG
- Resultados de ejecución del año anterior
- Informes elaborados por la Oficina de Control Interno
- Manual de Funciones y competencias
- Encuesta de perfil sociodemográfico

6.1 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

Mediante el Acuerdo 002-2019 del Consejo Directivo de la Escuela contra la Drogadicción estableció la siguiente planta de personal:

Denominación del cargo	# Plazas
Director	1
Subdirector Administrativo y Financiero	1
Subdirector Científico	1
Jefe de Control Interno	1
Asesor Jurídico	1
Profesional especializado área de la salud-epidemiólogo	2
Profesional especializado área de la salud-química farmacéutica	1
Profesional de Presupuesto	1
Profesional en Contabilidad	1
Profesional Ingeniero de Sistemas	1
Profesional área social, Psicología, Trabajo social	5
Profesional Comunicaciones	1
Profesional en Estadística	2
Tesorero	1

Secretaria Ejecutiva	1
Asistencial grado 05	2
Asistencial grado 01	2

Conforme al Decreto Ley 875 de 2005 los empleos se pueden agrupar de la siguiente manera:

Nivel	# plazas de empleo
Directivo	3
Asesor	2
Profesional	15
Tecnólogo	1
Técnico	2
Asistencial	2
Total	25

Naturaleza	# plazas de empleo
Periodo fijo	1
Libre nombramiento y remoción	6
Carrera Administrativa (Provisionalidad)	18
Total	25

Naturaleza de los cargos:

Periodo fijo: jefe de Control Interno

Libre nombramiento y remoción:

- Director
- Subdirector Administrativo y Financiero
- Subdirector Científico
- Asesor Jurídico

- Tesorero
- Secretaria Ejecutiva.

Los demás empleos de la planta son de carrera ocupados en provisionalidad:

- Profesional especializado área de la salud-epidemiólogo
- Profesional especializado área de la salud- química farmacéutica
- Profesional de Presupuesto
- Profesional en Contabilidad
- Profesional Ingeniero de Sistemas
- Profesional área social, Psicología, Trabajo social.
- Profesional Comunicaciones
- Profesional en Estadística
- Asistencial grado 05
- Asistencial grado 01

Respecto al Manual de funciones, requisitos y competencias laborales, adoptado mediante Resolución 002-2019, se hace necesaria la actualización y ajuste a la normatividad vigente, en particular al Decreto 875 de 2005 en cuanto a la identificación de los cargos , además es necesario garantizar la alineación del manual con la planta de cargos y actualizarlo conforme a las recomendaciones establecidas en la vigente “Guía para establecer o modificar el manual de funciones y de competencias laborales” de la Función Pública.

Los siguientes son los cargos tal como se encuentran descritos en el vigente manual de funciones, códigos, requisitos y competencias laborales:

Cargo	Código	Área
Director	050	Dirección
Subdirector Financiero y Administrativo	068	Subdirección Financiera y Administrativa
Subdirector Científico	068	Subdirección Científica
Jefe de Control Interno	115	Administrativa
Asesor Jurídico	115	Asesor Jurídico
Profesional especializado área de la salud-epidemiólogo	242	Subdirección Científica

Profesional de Presupuesto	219	Subdirección Financiera y Administrativa
Profesional en Contabilidad	219	Subdirección Financiera y Administrativa
Profesional Ingeniería de Sistemas	219	Subdirección Administrativa
Profesional del área social o de la salud	237	Subdirección Científica
Profesional de Comunicaciones	219	Comunicaciones
Profesional de Apoyo Estadística	23	Subdirección Financiera
Tesorero	201	Subdirección Financiera y Administrativa
Secretaria Ejecutiva	425	Administrativa
Auxiliar Administrativo	407	Subdirección Administrativa
Asistenciales	001	Administrativa

6.2 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

El sistema de información y gestión del empleo público (SIGEP), permite consultar la información actualizada de la hoja de vida de los servidores públicos y contratistas de la Escuela contra la Drogadicción respecto a los factores básicos que son requeridos para la elaboración de los planes, programas y proyectos de gestión humana.

De otro lado, la aplicación de la encuesta de perfil sociodemográfico complementa la información de los servidores públicos y brinda información importante.

Las características más relevantes de la población al 2024 son las siguientes:

Rango de edad	Cantidad	Femenino	Masculino
Menos de 31 años	1	0	1
31 a 40	6	5	1
41 a 50	6	4	2
51 a 60	6	4	2
61 y más	2	0	2
Sin información	-	-	-
Total	21	13	8

Nivel de escolaridad | **Porcentaje**

Estado civil | **Porcentaje**

Aspirante a Doctor	2%
Maestría	22%
Especialización	22%
Profesional	15%
Tecnología	9%
Técnica	4%
Secundaria	4%

Casados	35%
Unión libre	2%
Separados	5%
Otros	26%

6.3 PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

TEMA	OBJETIVOS	QUÉ SE HACE	COMÓ SE HACE	PARA QUÉ SE HACE	MARCO NORMATIVO
Reclutamiento y selección de personal	Optimizar las técnicas, estrategias y procedimientos para que la ECD vincule personal competente e idóneo que contribuya al éxito de la entidad a largo plazo.	Implementación de mecanismos de selección de personal para vinculación.	Estudio técnico de hojas de vida, verificando competencias y perfil	Proveer a las áreas del personal al necesario para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual de funciones de la ECD	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. Decreto 1414 de 2017 por el cual se modifica la estructura del Ministerio de

					<p>Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y se dictan otras disposiciones.</p> <p>Decreto 2619 de 2012 por el cual se modifica la Planta de Personal del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.</p> <p>Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.</p> <p>Resolución 3060 de 2017, por la</p>
--	--	--	--	--	---

					cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Ministerio TIC.
Registro sistematizado de datos de personal	Mantener actualizados los datos de vinculación y desvinculación de los funcionarios de la ECD en SIGEP	Gestionar la actualización de datos en el aplicativo SIGEP.	El administrador del aplicativo en la Entidad, da de alta, vincula, genera novedades y desvincula a los funcionarios de la ECD.	Actualizar los datos de vinculación y desvinculación de los funcionarios de la ECD	Decreto 2842 de 2010 por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP)
	Identificar las vacantes	Reportar al Departamento	Identificar cuántos cargos de	Conocer el estado real de las vacantes	Ley 909 de 2004 por la

Plan anual de vacantes	que se generan por las situaciones administrativas presentadas en la planta de personal o por las causales de retiro, establecidas en la norma.	Administrativo de la Función Pública, las vacantes generadas, o la Comisión Nacional de Servicio Civil para efectos de desarrollar el proceso de concurso	carrera administrativa se encuentran disponibles en la entidad.	en la planta de personal de la Entidad	cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Diseñar e implementar los lineamientos y directrices de Seguridad y Salud en el trabajo para	Ejecutar las actividades aprobadas en el Plan de Trabajo Anual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SST.	Desarrollar las políticas de SST, Identificar los peligros e implementar controles, Ejecutar actividades de promoción y prevención	Prevenir accidentes y enfermedades laborales	Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia

	<p>funcionario s y contratistas en la Entidad</p>		<p>de accidentes de trabajo y enfermedade s laborales.</p>		<p>de salud ocupacional. Resolución 1111 de 2017, por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Decreto 1443 de 2014, por el cual se dictan disposicione s para la implementac ión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST). Decreto 1072 de 2015, por el cual se expide el Decreto</p>
--	---	--	--	--	--

					Único Reglamentario del Sector Trabajo. Decreto 52 de 2017, por el cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Gestión de las competencias	Facilitar el reconocimiento y desarrollo de las competencias de los servidores.	Se realiza la evaluación de competencias de comportamientos y se desarrollan actividades de	Con base en las competencias que define el Decreto 1083 de 2015 se evalúan y posteriormente se	Para mantener servidores competentes, desarrollando sus habilidades y competencias individuales.	Decreto 1567 de 1998, Decreto 1227 de 2005, Ley 909 de 2004, Decreto 2359 de

		capacitación y desarrollo	desarrollan las competencias		2005, Decreto 4904 de 2009, Circular DAFP No. 100 de 2010, Decreto 1083 de 2015
Gestión del conocimiento	Administrar el conocimiento organizacional para que los servidores tengan facilidad de acceso.	Se realiza la operación funcional, la operación académica y el desarrollo de actividades de apropiación que incentiven el uso de la Universidad corporativa	Se hace explícito el conocimiento de los servidores por medio de cursos y diplomados virtuales o presenciales	Para fortalecer los conocimientos y la capacidad de reacción de los servidores frente a los diferentes retos de la entidad.	Ley 909 de 2004 Decreto 1499 de 2017
Gestión de las relaciones	Fortalecer el capital social de la entidad	Se realizarán actividades de cohesión social enmarcadas en la comunicación organizacional y la camaradería.	Se realizarán actividades de cohesión social enmarcadas en la comunicación organizacional y la camaradería.	Para facilitar la coordinación y la cooperación entre servidores obteniendo beneficios mutuos.	Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005
	Busca incrementar	*Medición del	Se realiza la medición del	Para fortalecer la	Ley 909 de 2004

<p>Gestión del compromiso</p>	<p>el compromiso de los servidores a través de la satisfacción y el involucramiento en el puesto de trabajo y compromiso organizacional</p>	<p>ambiente laboral y el perfil cultural. * Eventos de sensibilización que fomenten la práctica del código de ético, el conocimiento y el compromiso con las metas de la entidad</p>	<p>ambiente laboral y con base en los resultados y las recomendaciones dadas se establecen el tipo de acciones a realizar.</p>	<p>confianza, el orgullo y la camaradería de la entidad y lograr que en la ECD se consolide como un Gran Lugar para trabajar.</p>	<p>Ley 1341 de 2009 Ley 30 de 1992 Ley 115 de 2004 Ley 1567 de 1998 Decreto 4661 de 2005 Decreto Ley 1567 de 1998 Decreto 1227 de 2005 Decreto 1567 de 1998 Decreto 1227 de 2005 Decreto 2618 del 2012 Resolución N°3174 de 2014</p>
<p>Gestión del liderazgo</p>	<p>Sensibilizar, diagnosticar y desarrollar las habilidades de</p>	<p>Definición e implementación del modelo de liderazgo de la ECD</p>	<p>Se realizan diagnósticos de habilidades de liderazgo para La alta dirección.</p>	<p>Para desarrollar habilidades y competencias individuales de liderazgo el cual busca que las personas</p>	<p>Decreto 1567 de 1998 Decreto 1227 de 2005 Ley 909 de 2004</p>

	liderazgo por parte de la alta dirección y servidores.		Se desarrollan actividades de sensibilización y formación, orientadas al Modelo de Liderazgo definido para la Entidad.	agreguen valor de forma significativa a sus funciones y responsabilidades; que se hagan responsables de su autodesarrollo y participen en la transformación de su equipo para encontrar las mejores prácticas que brinden efectividad a la entidad.	Decreto 2359 de 2005 Decreto 1083 de 2015
Gestión de la productividad	Mejorar los niveles de contribución de cada persona, cada grupo, así como el establecimiento de metodologías de organización del trabajo.	Se mide la gestión de los servidores a través de los diversos mecanismos. Se implementan mecanismos de organización del trabajo que aumenten la	Se mide a través de compromisos laborales y comportamientos la gestión de los servidores. Se exploran nuevas metodologías de	Para encontrar formas de contribución adicional a las metas de la entidad y al mejoramiento del rendimiento de cada servidor ya que la	Ley 909 de 2004 Decreto Ley 760 de 2015 Decreto 1083 de 2015, Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC. Resolución No. 2323 del 2014

		productividad y permitan contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores	organización del trabajo, se ponen en prueba piloto y se ajustan si se deciden implementar.	organización del trabajo le brinda eficiencia al mismo y tienen en cuenta al servidor y sus necesidades personales.	Resolución No. 2787 del 2016
--	--	---	---	---	------------------------------

6.4 RESULTADOS Y RECOMENDACIONES DE LA MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL FURAG

El formulario único de reporte de avances de la gestión FURAG recopila información relevante para la toma de decisiones respecto de la estandarización y optimización de la gestión del empleo público y del talento humano, en búsqueda de la cualificación y experticia del personal. Los gráficos siguientes muestran los últimos resultados consolidados del avance institucional en la dimensión 1 del MIPG:

Resultados de índices de desempeño de la dimensión de talento humano (D1):

DIMENSIONES MIPG

La dimensión D1: Talento humano con un puntaje del 59,4 % teniendo en cuenta que la institución a la fecha va en el proceso operativo, transformación y consolidación, se ha venido trabajando con la subdirección administrativa y financiera con el apoyo en la ejecución de la auxiliar administrativa, sus avanzas están vasados en la práctica de la importancia institucionales y en los inicios del desarrollo organizacional.

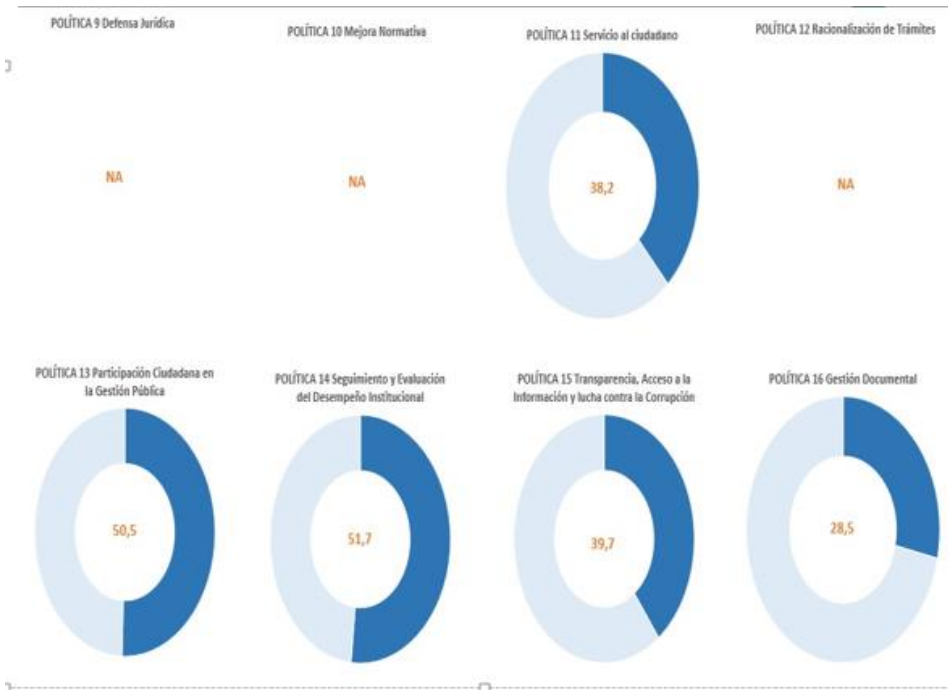
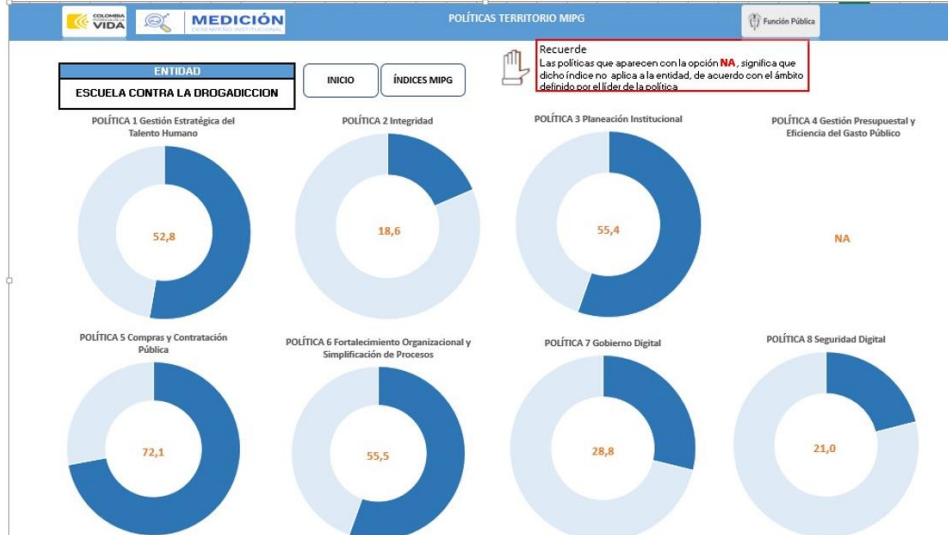
No. Índice	POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	Puntaje
I01	Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	59,4
I02	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	14,3
I03	Desarrollo del talento humano en la entidad	53,9
I04	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	57,1

Resultados del avance en la política estratégica de talento humano y en la política de integridad:



INDICE DETALLADO POR POLITICA

POLITICAS DE MIPG



POLÍTICA 17 Gestión de la Información Estadística

NA


POLÍTICA 18 Gestión del Conocimiento



POLÍTICA 19 Control Interno



Recomendaciones de la medición del desempeño institucional (MDI) relacionadas con la política de Gestión Estratégica del Talento Humano:

 <div style="display: inline-block; vertical-align: middle;"> <h1 style="margin: 0;">MEDICIÓN</h1> <p style="margin: 0;">DESEMPEÑO INSTITUCIONAL</p> </div>		
Recomendaciones de Mejora por Política		
Fecha de generación: 2022-06-03 11:46:39		
Entidad:	ESCUELA CONTRA LA DROGADICCIÓN	
Departamento:	Antioquia	
Municipio:	Rionegro	
#	Política	Recomendaciones
1	Gestión Estratégica del Talento Humano	Evaluar a través del esquema de líneas de defensa adoptado por la entidad, las conductas asociadas o valores y principios del servicio público por medio del

		instrumento para la evaluación de desempeño, en lo concerniente a las conductas comportamentales.
2	Gestión Estratégica del Talento Humano	Contar con un plan y/o programa de entrenamiento y/o actualización para los abogados que llevan la defensa jurídica. Una de las alternativas es vincular a los miembros de la oficina jurídica o de la oficina de defensa judicial a la Comunidad Jurídica del Conocimiento que es gratis y se pueden realizar solicitudes específicas.
3	Gestión Estratégica del Talento Humano	Establecer en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos.
4	Gestión Estratégica del Talento Humano	Considerar las competencias comportamentales requeridas para desempeñar las funciones en los perfiles definidos en el manual de funciones.
5	Gestión Estratégica del Talento Humano	Establecer convenios y/o acuerdos con otras organizaciones para fortalecer el conocimiento de la entidad y su capital relacional.
6	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar la inducción y reinducción como actividades de la planeación estratégica del talento humano en la entidad.
7	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar la evaluación de desempeño de los servidores públicos como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.
8	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar actividades para la promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores como parte de la planeación del talento humano en la entidad.
9	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incluir el tema de desvinculación asistida para los pre-pensionados como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.
10	Gestión Estratégica del Talento Humano	Diseñar y ejecutar un programa de desvinculación asistida por otras causales como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.

11	Gestión Estratégica del Talento Humano	Reportar oportunamente las vacantes de la entidad en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC).
12	Gestión Estratégica del Talento Humano	Verificar en la planta de personal que existan servidores de carrera que puedan ocupar los empleos en encargo o comisión de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
13	Gestión Estratégica del Talento Humano	Aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos al empleo de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
14	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar un programa de reinducción que se ejecute por lo menos cada dos años o antes, o cuando se produzcan cambios dentro de la entidad, destinado a todos los servidores e incluya obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulen la moral administrativa.
15	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre el código de integridad y lucha contra la corrupción, con el fin de guiar el actuar de los servidores públicos.
16	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre transparencia y derecho de acceso a la información pública.
17	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre la política de servicio al ciudadano.
18	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre temas de archivo y gestión documental.
19	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre seguridad digital.

20	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar acciones de mejora con base en los resultados de medición del clima laboral y documentar el proceso. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
21	Gestión Estratégica del Talento Humano	Identificar y documentar las razones del retiro de los servidores de la entidad.
22	Gestión Estratégica del Talento Humano	Analizar las causas del retiro de los servidores de la entidad, con el fin de implementar acciones de mejora en la gestión del talento humano.
23	Gestión Estratégica del Talento Humano	Propiciar y promover un plan de retiro, con el fin de facilitar las condiciones para la adecuación a la nueva etapa de vida con respecto a los servidores que se retiran.
24	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar en la entidad mecanismos suficientes y adecuados vinculada.
25	Gestión Estratégica del Talento Humano	Modificar el manual de funciones de la entidad para dar cumplimiento a la Ley 1955 de 2019 y el Decreto 2365 de 2019 para facilitar el ingreso de los jóvenes a la administración pública.
26	Gestión Estratégica del Talento Humano	Realizar un diagnóstico relacionado con la cultura organizacional de la entidad.
27	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar la estrategia salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1823 de 2017.
28	Gestión Estratégica del Talento Humano	Promover en la entidad el uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1811 de 2016.
29	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar un diagnóstico de la accesibilidad y análisis de los puestos de trabajo, con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables de acuerdo con los servidores públicos vinculados, en especial aquellos con discapacidad.
30	Gestión Estratégica del Talento Humano	Conformar la Comisión de Personal en la entidad, con base en lo estipulado en la Ley 909 de 2004.
31	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar el eje de equilibrio psicosocial en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.

32	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar el eje de alianzas interinstitucionales en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.
33	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar el eje de transformación digital en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.
34	Gestión Estratégica del Talento Humano	Medir en las evaluaciones de clima organizacional, la percepción de los servidores de la entidad, frente a la comunicación interna. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
35	Gestión Estratégica del Talento Humano	Vincular los servidores públicos a través de procesos de selección meritocrática (para los cargos diferentes a carrera administrativa).
36	Gestión Estratégica del Talento Humano	Actualizar e Implementar el plan institucional de capacitación, con base en las directrices emitidas por Función Pública.
37	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar en el programa de inducción o reinducción al servicio público o en el plan institucional de capacitación, acciones dirigidas a capacitar a los servidores públicos de la entidad sobre el derecho a la participación ciudadana y los mecanismos existentes para facilitarla.
38	Gestión Estratégica del Talento Humano	Vincular personal que cuente con las competencias establecidas en el Decreto 815 de 2018, relacionadas con la orientación al usuario y al ciudadano, y en la Resolución 667 de 2018 - catálogo de competencias.
39	Gestión Estratégica del Talento Humano	Establecer incentivos y estímulos para el personal de servicio al ciudadano, de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente.

6.5 RESULTADOS DE LA EJECUCIÓN DE LOS PLANES DE TALENTO HUMANO 2023

Programas de bienestar social y laboral: no se cumplieron en su totalidad todas las actividades de bienestar; se mencionan las más relevantes: Semana de la salud, Semana de los valores, Fechas especiales como cumpleaños, días de la familia, Día del servidor público, Día de Amor y amistad, Celebración de navidad.

Plan de seguridad y salud en el trabajo, programa entorno laboral saludable y clima organizacional: Se realizaron unas actividades con Comfama- CESDE para el fortaleciendo el clima laboral “Coaching para líderes”, se realizaron exámenes médico-laborales para algunos funcionarios de permanencia y retiro, se habilitaron escritorios para mejorar el entorno de trabajo.

Plan de bienestar e Incentivos: Se ejecutó el cumplimiento de la ruta de valores, se implementó el reconocimiento de día remunerado en el día de cumpleaños a cada servidor, se implementó salario emocional para los funcionarios que por sus funciones fuera necesario compensar con día de descanso adicional.

Plan de capacitación: Entre diplomados, cursos, talleres e incluso formación internacional, hacen parte del plan de capacitaciones en la ECD.

Plan de previsión del recurso humano: se inició la actualización y adopción del mapa de procesos y procedimientos, bases importantes para la actualización del manual de funciones y competencias laborales, el cual a su vez es un insumo fundamental para la provisión definitiva de los cargos de la planta de personal de la Escuela, teniéndose en cuenta mediante el Concurso de Empleo Público Territorial Antioquia III.

6.6 RESULTADOS DE LAS AUDITORIAS DE CONTROL DE INTERNO

Se realizaron varios oficios al Director con copia al Comité administrativo en el que se relacionan diferentes temas que debe realizar la entidad, tales como la elaboración de planes de acción, solicitud implementación y avance de MIPG, revisión del SIGEP, elaboración de planes de acción de cada área, presentación del informe del FURAG - medición del desempeño, oficios de presentación de informes, solicitud de elaboración de los planes de mejora de las auditorías realizadas, avances de MIPG, políticas públicas de la entidad entre otros.

7. PLAN DE ACCIÓN

El propósito es formular un plan de trabajo sencillo y realizable a partir del diagnóstico y teniendo en cuenta los recursos y las circunstancias actuales de la Escuela Contra la Drogadicción.

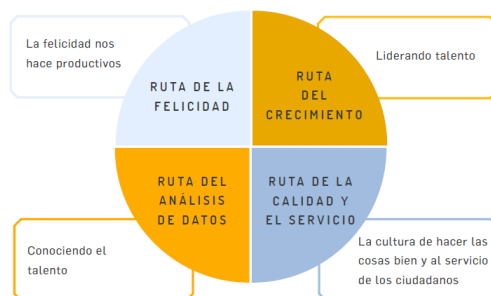
Meta global: darle el cumplimiento al desempeño Institucional de la dimensión Talento Humano del MIPG según la evaluación FURAG del año 2022.

Prioridades: conforme al diagnóstico las prioridades se desarrollan a través del ciclo de vida del servidor público, de la siguiente manera:

- **Ingreso**, cumplimiento del principio del mérito garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, mediante la realización del concurso de méritos para vincular a los servidores que hoy se encuentran en provisionalidad.
- **Desarrollo**, mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad, mediante reinducción y acciones de capacitación de obligatorio cumplimiento, que a la vez les sirvan a los servidores de la Escuela que decidan participar en el concurso de méritos de la Escuela o de otra entidad pública. Continuar avanzando en los programas de bienestar e incentivos y de seguridad y salud en el trabajo.
- **Retiro**, la gestión se dirigirá a desarrollar actividades de reconocimiento y apoyo emocional a los servidores que se desvinculen por pensión o por la finalización del nombramiento en provisionalidad. En consecuencia, a los resultados del concurso, la Escuela contra la Drogadicción también buscará garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, mediante la documentación de los procesos y la aplicación de metodologías de transferencias del conocimiento, según la dimensión gestión del conocimiento y la innovación del MIPG.

La “herramienta de autodiagnóstico de la gestión del talento humano” dispuesta por la Función Pública se encuentra pendiente por ejecución.

rutafiltro. Esta esta última herramienta permite el cruce de las actividades del plan de acción con las rutas de creación de valor, las cuales son agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales de la Gestión Estratégica del Talento Humano con el propósito de producir resultados eficaces.



A continuación, se presenta el plan de acción combinado con las rutas de valor, lo cual permite ver que el plan está equilibrado, dado que se van a desarrollar actividades tanto en todas las etapas del ciclo de vida del servidor como también en todas las rutas de creación de valor.

Las actividades del plan relacionadas con capacitación, bienestar y salud en el trabajo se detallan en los planes específicos: Plan Institucional de Capacitación PIC, Plan de Bienestar e Incentivos y Plan de seguridad y salud en el trabajo.

7.1 MODELO INTEGRADO MIPG

- Ruta de la Felicidad:** Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.
- Ruta del Crecimiento:** El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.
- Ruta del Servicio:** el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos

de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos.

- **Ruta de la Calidad:** 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. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.
- **Ruta del análisis de datos:** Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues 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.

Basados en estrategias que nos permitan crecer, basados en el conocimiento y experiencias de MIPG, PRESENTAMOS NUESTROS NUEVOS RETOS PARA EL 2024

ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS Y RETOS
RUTA DE LA FELICIDAD	La felicidad nos hace productivos	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto
		Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio
		Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional
		Ruta para generar innovación con pasión
RUTA DEL CRECIMIENTO	Liderando talento	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento

		Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro
		Ruta para implementar un liderazgo basado en valores
		Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen
RUTA DEL SERVICIO	Al servicio de los ciudadanos	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio
		Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar
RUTA DE LA CALIDAD	La cultura de hacer las cosas bien	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”
		Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	Conociendo el talento	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos

Apoyados del modelo de gestión humano y la ruta de creación de valores, esto es con el fin de realizar una mejor gestión del talento humano, que nos permita realizar una transformación cultural, con el fin de darle cumplimiento a las normas estipuladas.

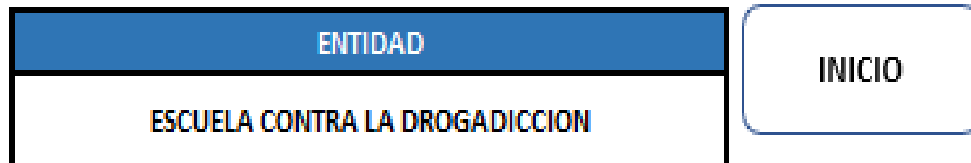
8. EVALUACIÓN DEL PLAN

Los mecanismos para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano son los siguientes:

- Resultado de la calificación en el autodiagnóstico de las dos políticas que componen la respectiva Dimensión MIPG: la gestión estratégica del talento humano y la política de Integridad. En cada política se evalúa la calificación total, por componente, por categoría y por rutas de creación de valor.
- Índice de desempeño institucional según el Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión FURAG II, en las dos políticas, puntaje global y puntaje detallado.

- Número de recomendaciones recibidas como retroalimentación a la medición del desempeño institucional por parte de la Función Pública.
- Porcentaje de cumplimiento de las acciones del Plan, según el seguimiento periódico por parte de la Subdirección Administrativa-Financiera.
- Resultado de las auditorías de la Oficina de Control Interno.

Referencia: INDICE MIPG



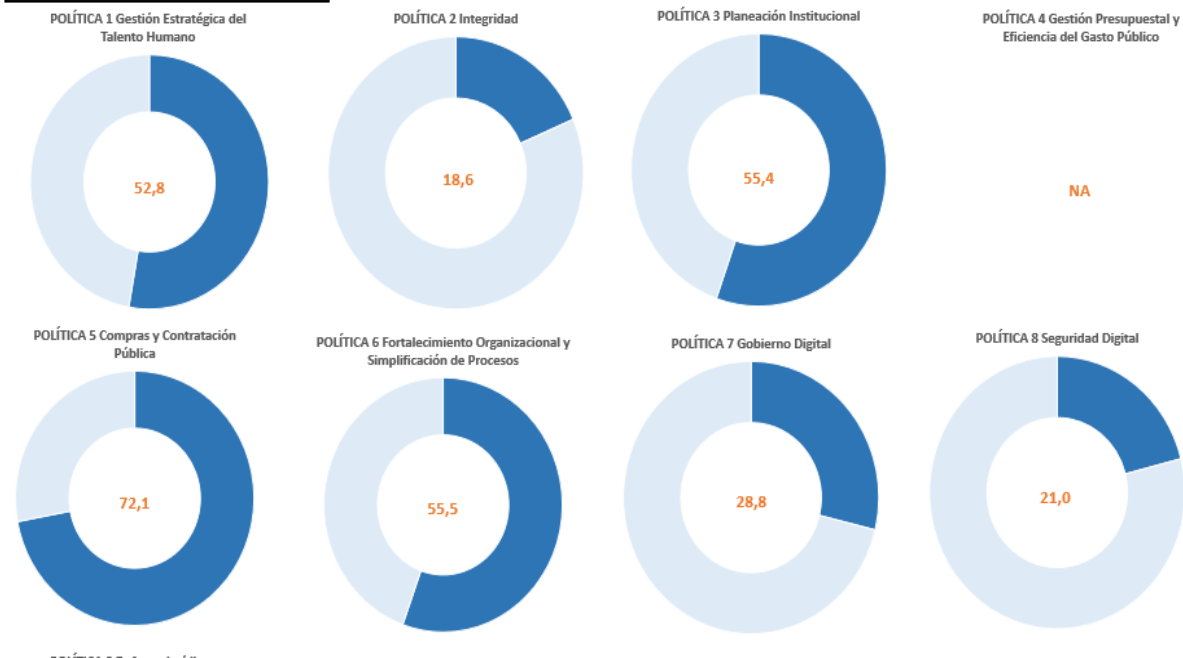
No. Índice	POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	Puntaje
I01	Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	59,4
I02	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	14,3
I03	Desarrollo del talento humano en la entidad	53,9
I04	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	57,1

POLITICAS MIPG

ENTIDAD
ESCUELA CONTRA LA DROGADICCIÓN

INICIO ÍNDICES MIPG

Recuerde
Las políticas que aparecen con la opción **NA**, significa que dicho índice no aplica a la entidad, de acuerdo con el ámbito definido por el líder de la política



Elaboró: Marleny Rojas Pulgarín	Revisó: Gerardo Vanegas Jaramillo	Aprobó: Luis Fernando Otalvaro
Firma:	Firma:	Firma:
Cargo:	Cargo:	Cargo:

WALTER CUARTAS VASQUEZ
Director General (E)
Escuela Contra La Drogadicción
Presidente Comité de Gestión y Desempeño