

SUPERIOR JERÁRQUICO	
Nombre Completo	SANTIAGO VALENCIA GONZALEZ
Documento de Identidad	C.C 81715481
Cargo	039(04) GERENTE
Dependencia	GERENCIA

No.	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Descripción	Ubicación	Observaciones del avance y oportunidad de mejora
Pilar 1. Productividad Social (Plan de Acción 60% y Proyecto de Innovación 10%)											

Formato 2. Seguimiento y Retroalimentación de Compromisos Gerenciales

1	Sin meta asociada.	Desarrollar las actividades del plan de acción de la Oficina de Talento Humano con las metas propuestas	Porcentaje de cumplimiento del plan de acción de la Oficina de Talento Humano (Meta: 80%).	01-01-2026 - 31-12-2026	- Liderar la implementación de las políticas de Gestión de Talento Humano y estrategias de mejora continua en los procesos de vinculación, permanencia y desvinculación del personal - Aprobar los actos administrativos relacionados con la administración del talento humano de la entidad - Consolidar las evaluaciones del desempeño de los servidores de la entidad correspondientes a la vigencia - Realizar seguimiento al proceso de nómina, para que se cumpla los plazos establecidos y se liquiden todos los conceptos salariales y prestaciones y de seguridad social	60	50	100.0	- Con corte al periodo objeto de seguimiento, la Oficina de Talento Humano presenta un avance del 65,25 % en el cumplimiento del Plan de Acción, evidenciando el desarrollo de las 18 actividades programadas para el periodo. Las acciones adelantadas se encuentran orientadas al cumplimiento de las metas establecidas y contribuyen al logro de los objetivos definidos para la Oficina de Talento Humano.	- https://indeportesantioquia.sharepoint.com/:x/r/sites/SGC2/Documentos%20compartidos/A_Planeacion_Organizacional/Plan%20de%20acci%C3%B3n%202024/PLAN%20DE%20ACCI%C3%93N%202026/V2%20CONSOLIDADO%20PLANES%20ACCION%202026.xlsx?d=we8fa139ee4e04db1828ced0ece97995b&csf=1&web=1&e=w76hro	- Avance plan acción Oficina Talento Humano
---	--------------------	---	--	-------------------------	--	----	----	-------	---	---	---

 Función Pública

2	Implementar y realizar seguimiento al 100 % del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme al Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, mediante la ejecución del plan anual del SG-SST, incluida la actualización del plan de trabajo anual.	Gestionar la documentación, socialización e implementación de los procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), mediante acciones de actualización, divulgación y seguimiento, con el fin de fortalecer las condiciones de seguridad, salud y bienestar de los servidores de la Entidad.	Cumplimiento en la implementación de los procedimientos del SG-SST (Número de actividades del SG-SST ejecutadas / Número de actividades del SG-SST programadas) × 100	01-01-2026 - 31-12-2026	- Orientar y validar la actualización de los procedimientos del SG-SST, asegurando su alineación con la normatividad vigente y los lineamientos institucionales - Coordinar la estrategia de socialización y apropiación del SG-SST con los servidores, mediante acciones definidas en el plan anual. - Realizar seguimiento semestral al cumplimiento del plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), verificando el avance en la Matriz de seguimiento al plan de trabajo SG-SST.	10	50	90.0	- Durante el primer semestre de la vigencia 2026 se dio cumplimiento a las actividades previstas para el fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). En este marco, se orientó y validó la gestión documental del proceso, evidenciada en la creación del Proceso N.º 22 – Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en el Sistema de Gestión de Calidad, su caracterización y la gestión de los documentos asociados. Asimismo, se coordinó la socialización de instrumentos del SG-SST con los servidores, entre ellos el Instructivo del Comité de Convivencia Laboral (CCL) y el F-TH-21 Formato de Quejas, promoviendo su conocimiento y apropiación. De igual manera, se realizó el seguimiento semestral al Plan de Trabajo del SG-SST, con corte al 30 de junio de 2026, evidenciando un avance de ejecución del 39 % frente a las actividades programadas para la vigencia.	- https://independencia.sharepoint.com/:u:/r/sites/SGC2/SitePages/Proceso-de-Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo.aspx?csf=1&web=1&e=TTFgoS
---	--	---	---	-------------------------	---	----	----	------	---	---

Pilar 2. Construcción de integridad

Formato 2. Seguimiento y Retroalimentación de Compromisos Gerenciales

3	Ejecutar por lo menos 3 actividades relacionadas con el análisis de resultados de las encuestas de percepción sobre los valores del Código de Integridad aplicadas en las vigencias 2025 y 2026, y de sensibilización y formación en el marco del Plan Institucional de Capacitación, dirigidas a los servidores públicos, para fortalecer la apropiación de los valores de integridad y la gestión de conflictos de intereses.	Promover la apropiación de la Política de Integridad y la cultura ética en la entidad.	(Número de estrategias de integridad ejecutadas / Número de estrategias de integridad programadas) (Meta: 90%)	01-01-2026 - 31-12-2026	- Liderar las acciones orientadas a la apropiación de la Política de Integridad y al fortalecimiento de la cultura ética institucional, articulando campañas, capacitaciones y espacios de reflexión con las dependencias y equipos de trabajo, y evaluando su impacto en el comportamiento organizacional - Fomentar los principios del Código de Integridad en la Entidad, para fortalecer la convivencia laboral, la comunicación asertiva y la colaboración entre los servidores. - Coordinar la ejecución de estrategias que den continuidad al desarrollo de la Política de Integridad, en el marco de la campaña "Todos ponemos a la integridad pública" 2025, mediante la implementación de cápsulas, retos y espacios reflexivos orientados a la apropiación de los valores institucionales, promoviendo la participación activa de los servidores y el fortalecimiento de la cultura ética en la entidad.	10	50	100.0	- Durante el primer semestre de la vigencia 2026 se lideraron y coordinaron acciones orientadas a la apropiación de la Política de Integridad y al fortalecimiento de la cultura ética institucional, mediante estrategias de sensibilización, formación, medición y participación de los servidores públicos. En este marco, se desarrollaron tres (3) actividades relacionadas con el análisis de resultados de las encuestas de percepción sobre los valores del Código de Integridad y con acciones de sensibilización y formación, en articulación con el Plan Institucional de Capacitación – PIC. En este último se incluyeron espacios de capacitación relacionados con la Política de Integridad, fortaleciendo el conocimiento y apropiación de los valores institucionales y la gestión de conflictos de intereses. Asimismo, se dio continuidad a la estrategia "Todos ponemos a la Integridad Pública", mediante acciones orientadas a promover la participación activa de los servidores, la apropiación de los valores	https://indeportesantioquia.sharepoint.com/Intranet/Site/Pages/premiaci%C3%B3n-Mundial-IN-y-Embajadores-de-los-Valores.aspx?fromNewsL2=true https://indeportesantioquia.sharepoint.com/Intranet/Site/Pages/Respeto-justicia-y-compromiso-Valores-Menos-Apropiados.aspx?fromNewsL2=true https://indeportesantioquia.sharepoint.com/Intranet/Site/Pages/Integridad-Valores_Mas_Apropiados.aspx?fromNewsL2=true https://indeportesantioquia.sharepoint.com/Intranet/Site/Pages/%C2%BFR-ecuerdas-que-durante-el-2%C2%B0-semestre-del-a%C3%B1o-pasado,-aprendimos-sobre-nuestra-pol%C3%ADtica-de-integridad.aspx?fromNewsL2=true https://indeportesantioquia.sharepoint.com/Intranet/Site/Pages/%C2%BFR-ecuerdas-que-durante-el-2%C2%B0-semestre-del-a%C3%B1o-pasado,-aprendimos-sobre-nuestra-pol%C3%ADtica-de-integridad.aspx?fromNewsL2=true
---	---	--	--	-------------------------	--	----	----	-------	--	---

Formato 2. Seguimiento y Retroalimentación de Compromisos Gerenciales

									institucionales y el fortalecimiento de la cultura ética. Como parte de las acciones de medición y seguimiento, se realizó la publicación de la línea base de apropiación de la Integridad Pública 2025-2026, evidenciando una evolución favorable en el nivel de apropiación de los valores de integridad, que pasó de 71,1 % a 76,6 %, lo que representa un incremento de 5,5 puntos porcentuales. De igual manera, se implementó la estrategia "Mundial IN", como espacio de participación, integración y fortalecimiento de los valores institucionales, articulando acciones encaminadas a promover la cultura ética y la apropiación de los principios del Código de Integridad. A la fecha de corte, se encuentra pendiente realizar la medición del impacto de la estrategia Mundial IN y el seguimiento a los indicadores SMART definidos para su evaluación, actividades que permitirán determinar los resultados y efectos de la estrategia en el fortalecimiento de la cultura de integridad		
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Formato 2. Seguimiento y Retroalimentación de Compromisos Gerenciales

4	Realizar dos (2) actividades correspondientes a la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y la medición de clima laboral de la vigencia 2026, incluyendo la socialización de resultados y la definición de acciones de intervención.	Fortalecer la cultura organizacional en la entidad mediante la promoción de valores institucionales, la consolidación de un ambiente laboral basado en el respeto, compromiso e integridad, y sentido de pertenencia de los servidores públicos.	Número de actividades de realizadas/ N° acciones programadas.	01-01-2026 - 31-12-2026	- Impulsar espacios que eliminen las malas prácticas de los valores en las tareas diarias. (Aventura empresarial y retos organizacionales con Comfama) - Impulsar espacios de reconocimiento y reflexión que refuercen la identidad, el sentido de pertenencia y la práctica de los valores en el día a día laboral - Elaborar un diagnóstico de cultura organizacional que refleje los valores, creencias, actitudes y comportamientos que prevalecen en la Entidad. Con el objetivo de identificar la cultura deseada tanto en el ámbito de trabajo como en las interacciones diarias.	10	50	100.0	- Durante el primer semestre de la vigencia 2026 se desarrollaron acciones orientadas al fortalecimiento de la cultura organizacional, la convivencia laboral y la apropiación de los valores institucionales, mediante espacios de integración, reflexión y reconocimiento. En este marco, se realizaron actividades de Aventura Empresarial y retos organizacionales con Comfama, orientadas a fortalecer el trabajo colaborativo, la comunicación, la integración de los equipos y la identificación de prácticas que contribuyan a prevenir comportamientos contrarios a los valores institucionales en las actividades cotidianas. Asimismo, se impulsaron espacios de reconocimiento y reflexión, dirigidos a fortalecer la identidad institucional, el sentido de pertenencia y la práctica de los valores en el día a día laboral. De manera complementaria, se realizó la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, cuyos resultados servirán como insumo para la definición de acciones de		
---	--	--	---	-------------------------	--	----	----	-------	---	--	--



Formato 2. Seguimiento y Retroalimentación de Compromisos Gerenciales

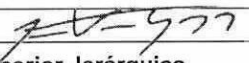


									intervención y para la elaboración del diagnóstico de cultura organizacional. Se encuentra pendiente la medición de clima laboral y, de acuerdo con los resultados obtenidos, la elaboración del diagnóstico de cultura organizacional, orientado a identificar los valores, creencias, actitudes y comportamientos que prevalecen en la Entidad y establecer la cultura deseada en el ámbito laboral y en las interacciones diarias.		
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos											

5	Implementar las acciones de formación y capacitación definidas en el Plan Institucional de Capacitación (PIC), el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y el Plan de Bienestar, orientadas al fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos de planta, mínimo en el 90% de los servidores.	Fortalecer la planificación y manejo eficiente de los procedimientos que redunde en una buena dinámica de trabajo en cumplimiento de los objetivos institucionales en materia de Talento Humano	Grado de cumplimiento de los planes de acción de Talento Humano PIC- Bienestar- SG - SST. (Cumplimiento de las actividades programadas en la Oficina de Talento Humano)	01-01-2026 - 31-12-2026	- Gestionar la implementación de planes de capacitación PIC, Plan de bienestar laboral y SST asegurando que las actividades respondan a las necesidades de bienestar, aprendizaje, competencias requeridas y objetivos estratégicos de la entidad - Realizar el comité primario mínimo una vez al mes dentro de la dependencia con el objetivo de fomentar la participación activa del personal de la oficina de Talento Humano, analizar desviaciones en lo ejecutado y proponer acciones de mejora al interior de la dependencia - Implementar métodos de trabajo buscando optimizar el uso del tiempo durante la jornada laboral, con el objetivo de mejorar la eficacia en los resultados y alcanzar los objetivos de la entidad	10	50	100.0	- Durante el primer semestre de la vigencia 2026 se fortaleció la planificación, ejecución y seguimiento de los planes a cargo de la Oficina de Talento Humano, orientando las acciones al cumplimiento de los objetivos institucionales y a la adecuada gestión de las necesidades de capacitación, bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo. En relación con la implementación de los planes de acción de Talento Humano, se presentan los siguientes avances con corte al 30 de junio de 2026: Plan Institucional de Capacitación – PIC: presenta un avance del 45,8 %, evidenciando el desarrollo progresivo de las acciones programadas y la ejecución de las actividades de formación previstas para la vigencia. Plan Estratégico de Bienestar: presenta un avance del 51 %, reflejando la ejecución de las acciones orientadas al bienestar laboral, calidad de vida y salario emocional de los servidores públicos. Plan de Trabajo Anual del SG-SST: presenta un avance del 39 %, de acuerdo con las actividades ejecutadas frente a la programación establecida para	- https://indeportesantioquia.sharepoint.com/:x:/r/sites/SGC2/Documentos/%20compartidos/A_Planeacion_Organizacional/Plan%20de%20acci%C3%B3n%202024/PLAN%20DE%20ACCI%C3%93N%202026/V2%20CONSOLIDADO%20PLANES%20ACCI%C3%93N%202026.xlsx?d=we8fa139ee4e04db1828ced0ece97995b&csf=1&web=1&e=i32ITZ
---	---	---	--	-------------------------	--	----	----	-------	--	--

									la vigencia. Asimismo, se realizó seguimiento periódico a la gestión de la Oficina de Talento Humano mediante la realización de comités primarios, desarrollados como espacios de participación del equipo de trabajo para revisar los avances de las actividades, identificar desviaciones, establecer compromisos y proponer acciones de mejora. De igual manera, se han implementado mecanismos de organización y seguimiento del trabajo al interior de la dependencia, orientados a optimizar la gestión del tiempo, mejorar la coordinación de las actividades y facilitar el cumplimiento de los compromisos establecidos en los diferentes planes de Talento Humano.		
Total						100%					

FECHA 12 de Agosto del 2026
VIGENCIA 2026


Firma del Superior Jerárquico


Firma del Gerente Público