

INFORME DE SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Vigencia 2025 – Avance Semestral (enero a junio)

1. Introducción

El presente informe consolida el seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) durante el primer semestre de 2025. El análisis tiene como referencia el cumplimiento de las diez estrategias que conforman el plan, cada una con un peso equivalente al 10 % sobre el total. La meta ideal establecida para este periodo corresponde al 50 % de cumplimiento por estrategia, con miras al logro del 100 % al cierre del año. La información base fue suministrada por los responsables de la ejecución, y validada por el equipo de talento humano conforme a los lineamientos institucionales. La consolidación de la información se realiza a través del formato MEDE01.05.04.P007.F00.

2. Participación de Responsables en la Ejecución del Plan

El PETH 2025 está constituido 98 acciones, distribuidas entre un total de 10 estrategias, en razón a ello se generó un igual peso o ponderación a cada estrategia de 10%, que sumadas constituyen el 100% del Plan. Durante el primer semestre de 2025 se registró la participación de 18 responsables en la ejecución de acciones del Plan Estratégico de Talento Humano. A continuación, se presenta la distribución del número de acciones asignadas por responsable, así como su porcentaje de participación sobre el total del plan.

Responsable	Número de Acciones Asignadas	% Participación en el Plan
Jenny Vera Galvis	30	30.61 %
Jaime Montoya	14	14.29 %
Angela Maria Herrera Calero	11	11.22 %
Betcy Franco	6	6.12 %
Jonny Ramos Diaz	5	5.10 %

Responsable	Número de Acciones Asignadas	% Participación en el Plan
Fabian Orozco	5	5.10 %
Liliana Fajardo	4	4.08 %
Daniel Chacon	4	4.08 %
Claudia Kytra Abadia	4	4.08 %
Sandra Sanchez Alvarado	2	2.04 %
Carlos Eduardo Jimenez	2	2.04 %
Isabel Cristina Gómez Tamayo	2	2.04 %
Edinson Manzano	2	2.04 %
Diana Montes	2	2.04 %
Karina Manzoni Flórez	2	2.04 %
Diego Fernando Tamayo	1	1.02 %
Jesús Mejía	1	1.02 %
Nini Sanchez	1	1.02 %

La distribución evidencia una concentración de acciones en algunos responsables clave, lo que resalta su nivel de compromiso, pero también sugiere la necesidad de seguir fortaleciendo la corresponsabilidad y el trabajo colaborativo en toda la entidad.

3. Resultados del Semestre

Estrategia	% Cumplimiento Trimestre	Nivel de avance	(%) de avance
1. Mejorar el entorno físico del trabajo	5,93%	Alto	59,30%
2. Implementar incentivos basados en salario emocional	5,19%	Alto	51,90%
3. Generar innovación con pasión	5,70%	Alto	57,00%

Estrategia	% Cumplimiento Trimestre	Nivel de avance	(%) de avance
4. Implementar una cultura del liderazgo, trabajo en equipo y reconocimiento	4,14%	Medio	41,36%
5. Cultura de liderazgo orientado al bienestar y al logro	5,79%	Alto	57,93%
6. Implementar una cultura basada en el servicio	7,17%	Muy Alto	71,66%
7. Cultura que genera logro y bienestar	3,61%	Medio	36,11%
8. Rutinas de trabajo: “hacer siempre las cosas bien”	8,11%	Muy Alto	81,14%
9. Cultura de la calidad e integridad	3,89%	Medio	38,91%
10. Entender a las personas a través del uso de los datos	2,21%	Bajo	22,12%
Total General de Avance y Ejecución			51,74%

Se evidencia que 6 de las 10 estrategias alcanzaron o superaron el nivel de avance semestral esperado (50% o Más), clasificándose como de aporte Alto o Muy Alto. Las estrategias relacionadas con el servicio y las rutinas de trabajo destacan con los mayores niveles de cumplimiento. Sin embargo, se identifican tres estrategias con niveles de aporte Medio y una con un nivel Bajo, lo que indica necesidad de atención prioritaria en estas áreas.

4. Análisis Cualitativo (Aciertos y Falencias)

Entre los aciertos se resalta el compromiso de los equipos responsables en la ejecución de actividades clave en las estrategias de cultura organizacional, bienestar laboral y orientación al servicio. La articulación interdependencias y el acompañamiento técnico han facilitado el cumplimiento en estas áreas. Es así que la estrategia 8 (Rutinas de trabajo: “hacer siempre las cosas bien”), superara la meta estimada para el semestre y alcanzara un 81.14% de avance en su ejecución, de igual manera la estrategia 6 (Implementar una cultura basada en el servicio), logro un 71.66% de avance en su ejecución, ambas superando muy por encima la expectativa de 50% en ejecución para el semestre.

No obstante, persisten dificultades en la estrategia de uso de datos para la toma de decisiones, donde el avance semestral fue inferior al 25 %. Se identifican retos asociados a la apropiación tecnológica, disponibilidad de herramientas analíticas y alineación estratégica de acciones en esta línea.

5. Retos y Oportunidades

Como principales retos se establece el fortalecimiento de estrategias con avances medios o bajos, la mejora en el seguimiento a los planes de acción, y el cierre de brechas frente a metas semestrales. Las oportunidades se centran en fortalecer el acompañamiento técnico, optimizar recursos de apoyo, y fomentar el liderazgo institucional en torno al cumplimiento de metas estratégicas.

El análisis también sugiere una oportunidad para priorizar acciones en las estrategias rezagadas durante el segundo semestre, garantizando una mejor distribución del esfuerzo institucional.

6. Conclusión

El seguimiento al PETH 2025 en el primer semestre demuestra un cumplimiento global del 51.74 %, valor alineado con la meta esperada del 50 % para este periodo. Si bien hay avances importantes, se requiere fortalecer el compromiso institucional con las estrategias de menor ejecución. El segundo semestre representa una oportunidad clave para consolidar los logros alcanzados y garantizar el cumplimiento total del plan anual.

Elaboró	Constantino Gómez Díaz Contratista Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano Subproceso de Planeación Estratégica del Talento Humano	
Reviso	Claudia Kytra Abadia Herrera Profesional Universitario Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano Subproceso de Planeación Estratégica del Talento Humano	