



## INFORME DE AVANCES DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG

En el segundo semestre del 2019 la Oficina Asesora de Planeación y la Oficina de Control Interno realizaron el análisis del Estado del Modelo de Gestión según los resultados de los autodiagnósticos y establecieron un cronograma a desarrollar en el Marco de la Normatividad aplicable a MIPG, dirigido a responder las políticas de gestión con los autodiagnósticos correspondientes.

DIMENSION		AUTODIAGNÓSTICOS		PRONÓSTICO DE DESARROLLO MIPG																								
				Jul				Ago				Sep				Oct				Nov				Dic				
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4
Informe del Estado Actual de la entidad resultado de los autodiagnósticos facilitados por el DAFP				X																								
1. TALENTO HUMANO	TALENTO HUMANO																					X	X					
	INTEGRIDAD																								X	X		
2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACIÓN				X	X																						
	PLAN ANTICORRUPCIÓN						X																					
3. GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS	GESTIÓN PRESUPUESTAL																											
	GOBIERNO DIGITAL																						X	X				
	DEFENSA JURÍDICA																										X	X
	RENDICIÓN DE CUENTAS																											
	SERVICIO AL CIUDADANO																											
4. EVALUACIÓN DE RESULTADOS	PARTICIPACIÓN CIUDADANA																											
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO																											
5. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	GESTIÓN DOCUMENTAL																											
	TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA								X	X																		
6. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN																											
	CONTROL INTERNO																											
7. CONTROL INTERNO	CONTROL INTERNO																											

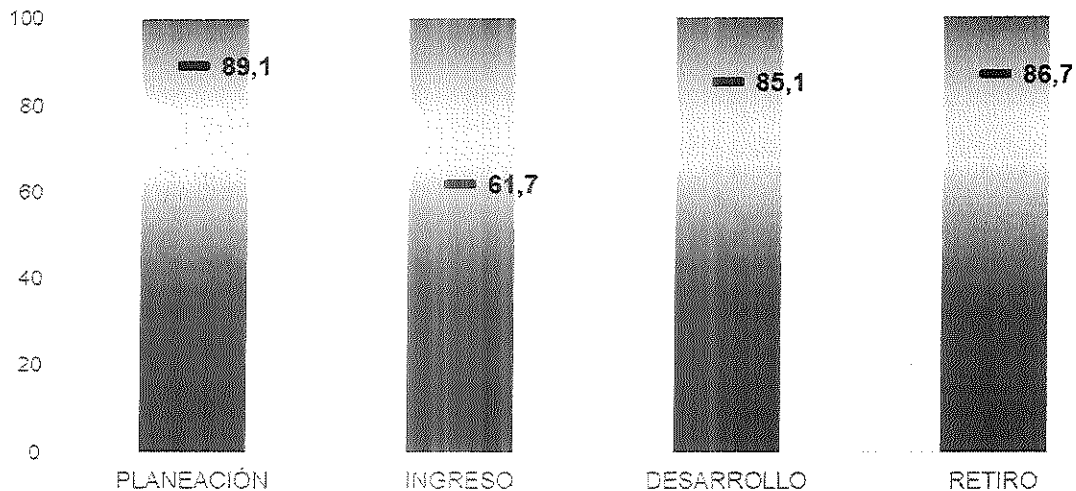
### Metodología

Una vez realizados los autodiagnósticos, se examinan los ítems o requerimientos donde las calificaciones fueron por debajo de 81 y se realiza una propuesta del plan de trabajo para mitigar las falencias encontradas, a partir de esta, se priorizan y se clasifican las acciones o actividades a ejecutar para luego volver hacer el autodiagnóstico.



## Autodiagnóstico de Talento Humano

El desarrollo de la Dimensión de Talento Humano se realiza mediante dos políticas, la de “Gestión Estratégica del Talento Humano” y la de “Integridad”, cuyos objetivos se orientan a “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. Siendo así, se realizó el Autodiagnóstico de Talento Humano; el cual alcanzó una valoración de 83,3, obteniendo la siguiente calificación por componentes:



De acuerdo con las acciones requeridas en el Autodiagnóstico, la Empresa Municipal de Renovación Urbana EMRU EIC:

- Generó el Normograma donde se identifican los requisitos legales y/o normativos del área de Talento Humano y del entorno.
- Cuenta con mecanismos de información donde se identifican (Planta global, planta estructural, tipo de vinculación, nivel académico, conocimientos, género).

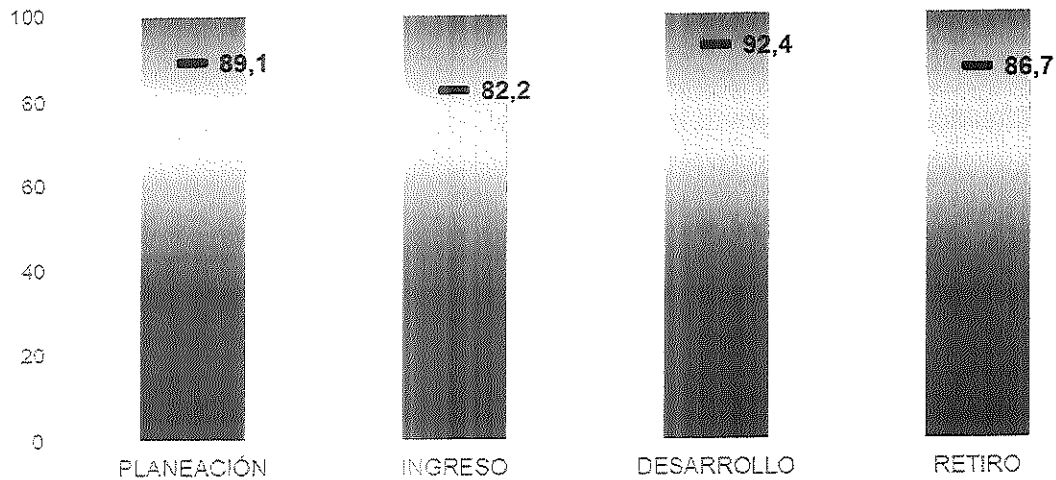


- Tiene estructurados el Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Clima Organizacional; al igual que cuenta con un manual de funciones y competencias.
- Ajustó el documento de Planeación Estratégica del Talento Humano, donde se tiene en cuenta los planes y estrategias relacionadas con los recursos humanos y están alineados con los objetivos institucionales.
- En lo referente a la provisión del empleo, los ítems requeridos en el autodiagnóstico no pueden evaluarse puesto que para la entidad no aplica la provisión de empleos mediante convocatoria, es decir, no se han hecho convocatorias para vinculación permanente.
- Promueve el conocimiento institucional a través de la inducción y reinducción a los servidores públicos mecanismos, que facilitan la cultura corporativa.
- Le falta adoptar por medio de acto administrativo el sistema de evaluaciones de desempeño a los funcionarios y fortalecer este componente en su implementación y seguimiento.
- Le falta desarrollar el programa de Bilingüismo.
- En el Plan de Bienestar e Incentivos algunos temas no se tienen en cuenta puesto que aún no disponen de los suficientes recursos para implementar estas actividades.
- Decidió trabajar en el Programa de Entorno Laboral Saludable, generando un documento que pretende armonizar y articular el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST- con la promoción de la salud, reconociendo la integralidad entre el trabajador y su familia.
- En cuanto al Plan de Capacitaciones, en el transcurso de la vigencia se han generado sensibilizaciones en diferentes temas de MIPG y MECI (código de integridad, rendición de cuentas, participación ciudadana, gobierno digital, transparencia, etc.)



NIT: 805.024.523-4

Luego de ejecutados las anteriores acciones en la entidad, la nueva calificación del autodiagnóstico de Talento Humano es 90,6 y el puntaje por componentes:



Arq. Carlos Andrés Argoty Botero  
**Jefe Oficina Asesora de Planeación**  
EMPRESA MUNICIPAL DE RENOVACIÓN URBANA EMRU-E.I.C

Proyecto ANA MARIA BELALCAZAR RESTREPO