

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

EMPRESA PUBLICA DE SOACHA EPUXUA AVANZA

ENERO 2023

Dependencia. SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y DEL TALENTO HUMANO	Elaboró: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Reviso: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Aprobó: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	Ruta: C:\Users\EXPOSUA\Desktop\CONTROL INTERNO 2023\PLANES DE ACCION
--	--	--	--	--

INTRODUCCIÓN

El propósito del Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa Pública de Soacha EPUXUA AVANZA es orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos, siendo consecuente con lo establecido en el Modelo integrado de Planeación y Gestión – MIPG que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado; la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2023 de la empresa, se enfatiza en la valoración de la gestión a través del mejoramiento de competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal forma que esto sea relevante en la motivación y compromiso, para que conlleve a una mejor desarrollo de sus funciones contribuyendo de forma determinante a la mejora de la gestión frente a la ejecución de los proyectos misionales de la Entidad y la consecución de las metas y objetivos institucionales. Los funcionarios deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos y de su rol fundamental dentro de la entidad, fortaleciendo sus conocimientos y competencias de acuerdo con las necesidades institucionales y comprometidas en llevar a cabo sus compromisos institucionales con atributos de calidad, en busca de la mejora y la excelencia. Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo que permita prevenir el riesgo laboral, pero también que cree los fundamentos para generar el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de lograr la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, aportando al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los funcionarios dentro del marco de las políticas de talento humano. La gestión del recurso humano define proyectos y planes de acción que permiten fortalecer el proceso del ciclo de vida del servidor público; ingreso, permanencia, desarrollo y retiro, de tal forma, que EPUXUA cuente con un grupo de servidores públicos que responda efectivamente a los fines del Estado, los restos institucionales de la entidad y alcancen niveles esperados de productividad y generación de bienestar.

GENERALIDADES

En el marco de los procesos de modernización del Estado, y la implementación del Modelo integrado de Planeación y Gestión - MIPG se busca fortalecer el liderazgo en el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas, que atiendan los planes de desarrollo y/o los planes estratégicos y resuelvan las necesidades de los funcionarios y trabajadores oficiales, además de buscar que las organizaciones y en este caso, EPUXUA se fortalezca y establezca un proceso dinámico en su gestión institucional, donde no solo se cumplan la normativa vigente, sino que se lleven a cabo procesos donde se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales; todo, con el propósito de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión.

En este sentido, es que las entidades fundamentan su gestión en la planeación organizacional, pues este proceso dinámico les permite desarrollar su capacidad para fijarse un objetivo de manera conjunta, observarse y anticiparse a las oportunidades y desafíos que el entorno y las condiciones internas de la Entidad les demandan. Así como constituirse en un elemento articulador de los procesos y acciones encaminadas al cumplimiento de las funciones que le son asignadas. El componente de planeación del talento humano se convierte en el eje fundamental, teniendo en cuenta que para el MIPG se concibe como la dimensión más importante con la que

Dependencia. SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y DEL TALENTO HUMANO	Elaboró: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Revisó: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Aprobó: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	Ruta: C:\Users\EXPOSUA\Desktop\CONTROL INTERNO 2023\PLANES DE ACCION
--	--	--	--	--

cuentan las entidades, por lo que es un factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados organizacionales, es decir, que los esfuerzos de la administración se deben encaminar en gran parte a las acciones que potencialicen las competencias, habilidades y capacidades de los servidores públicos.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de EPUXUA inicia con la detección de necesidades en los componentes (Bienestar, capacitación, incentivos, SGSST, provisión y plan anual de vacantes) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos. El plan aplica a todos los servidores públicos, además de incorporar a los contratistas respecto a las acciones del plan de seguridad y salud en el trabajo; su ejecución estará a cargo de la subgerencia Financiera, Administrativa y del Talento Humano.

OBJETIVO GENERAL

Liderar la formulación, organización, seguimiento y control de los planes, programas y proyectos requeridos para la gestión estratégica de talento humano de EPUXUA AVANZA, en un entorno y ambiente laboral favorable que garantice el cumplimiento del objetivo de MIPG y los fines organizaciones, fortaleciendo el recurso humano bajo los principios de integridad y legalidad.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, a través de la implementación del Plan institucional de capacitación 2023.
- Formular y desarrollar el Plan de bienestar e incentivos 2023, para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y trabajadores oficiales de EPUXUA AVANZA.
- Fortalecer la cultura de prevención y manejo de riesgos en el entorno laboral desde el Sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los funcionarios y trabajadores oficiales de EPUXUA AVANZA, así como los requerimientos de los ex funcionarios.
- Mantener actualizado el Plan estratégico del talento humano.
- Hacer seguimiento a la realización de la evaluación del desempeño laboral y calificación de acuerdos de gestión de gerentes públicos.
- Administrar y mantener actualizada la información de las hojas de vida del talento humano de la entidad.
- Mantener actualizada la información de los movimientos en la planta de personal SIGEP.
- Hacer seguimiento al diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas de los funcionarios de la entidad y demás información que garantice la actualización de las hojas de vida en el SIGEP.

Dependencia. SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y DEL TALENTO HUMANO	Elaboró: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Reviso: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Aprobó: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	Ruta: C:\Users\EXPOSUA\Desktop\CONTROL INTERNO 2023\PLANES DE ACCION
--	--	--	--	--

MARCO LEGAL

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al plan estratégico de Talento Humano se encuentra:

- Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998, por la cual se “Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, se “Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”
- Ley 1010 del 23 de enero de 2006, se crean “Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”
- Ley 1064 del 26 de julio de 2006, se “Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación” • Ley 1221 de 16 de julio de 2008, se “Establece normas para promover y regular el Teletrabajo”
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, “Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”
- Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017, “Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes”
- Decreto 1499 de 2017, “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”
- Resolución 390 del 30 de mayo de 2017, “Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos”
- Ley 734 de 2002, “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Dimensión 1: Talento Humano.

Dependencia. SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y DEL TALENTO HUMANO	Elaboró: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Revisó: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Aprobó: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	Ruta: C:\Users\EXPOSUA\Desktop\CONTROL INTERNO 2023\PLANES DE ACCION
--	--	--	--	--

DIAGNÓSTICO

CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

La planta de personal fue aprobada en junta directiva, mediante Acuerdo 002 del 2021. La planta de personal de EPUXUA AVANZA requiere de una estructura organizacional sustentada especialmente de un recurso humano idóneo y suficiente para atender las tareas que le exige el desarrollo de los proyectos y/o nuevas unidades de negocio. En consideración de esta necesidad organizacional, se estableció la siguiente planta de personal, conformada así:

PLANTA DE PERSONAL

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION

NUMERO DE CARGOS	NIVEL	CARGO
1	DIRECTIVO	GERENTE
2	DIRECTIVO	SUBGERENTE
1	DIRECTIVO	JEFE DE OFICINA
1	DIRECTIVO	SECRETARIO GENERAL
1	DIRECTIVO	DIRECTOR ADMINISTRATIVO
5	DIRECTIVO	DIRECTOR TECNICO
2	ASESOR	ASESOR DE GERENCIA
1	PROFESIONAL	ALMACENISTA GENERAL
1	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO
1	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
1	ASISTENCIAL	CONDUCTOR

Los empleos públicos anteriormente definidos son de libre nombramiento y remoción, salvo el empleo de Jefe de Control Interno, quien será designado por el Alcalde Municipal para un periodo fijo de cuatro años, de conformidad con el artículo 8 de la Ley 1474 de 2011.

El Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública, señala en el artículo 2.2.30.1.1 que los empleados públicos están vinculados a la administración pública nacional por una relación legal y reglamentaria y los trabajadores oficiales por un contrato de trabajo; así, el empleado vinculado por una relación de carácter contractual laboral tendrá la calidad de trabajador oficial. La Constitución Política de Colombia y posteriormente la Ley 909 de 2004, establecen que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, exceptuando entre otros los trabajadores oficiales, estableciendo además la Ley que estos empleos no son regulados por esta norma.

De esta forma, los siguientes empleos que conforman la planta de personal de la Entidad, no son de carrera administrativa, por lo tanto, los lineamientos frente a la vacancia, provisión y retiro no están reglamentados por la ley del empleo público, sin embargo, se estable la cantidad y tipo de cargos a vincular debido a su impacto en la planeación del talento humano y las estrategias de provisión de trabajadores, sin estos conformar las estadísticas y datos que se deben remitir al Departamento Administrativo de la Función Pública.

Dependencia. SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y DEL TALENTO HUMANO	Elaboró: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Reviso: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Aprobó: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	Ruta: C:\Users\EXPOSUA\Desktop\CONTROL INTERNO 2023\PLANES DE ACCION
--	--	--	--	--

TRABAJADORES OFICIALES

NUMERO DE CARGOS	NIVEL	CARGO	GRADO
2	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	3
2	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2
2	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1
2	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	3
2	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	2
2	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	1
2	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	2
2	TECNICO	TECNICO OPERATIVO	3
2	TECNICO	TECNICO OPERATIVO	2
2	TECNICO	TECNICO OPERATIVO	1
2	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3
2	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
2	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
2	ASISTENCIAL	CONDUCTOR	3
2	ASISTENCIAL	CONDUCTOR MECANICO	3
2	ASISTENCIAL	OPERARIO CALIFICADO	3
2	ASISTENCIAL	OPERARIO	3
2	ASISTENCIAL	OPERARIO	2

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Con corte a 31 de diciembre de 2022, la planta de personal mantiene los cargos que se encuentran determinados mediante el Acuerdo 002 del 04 de octubre de 2021, expedido por la Junta Directiva y se identifica así:



Dependencia. SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y DEL TALENTO HUMANO	Elaboró: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Revisó: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Aprobó: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	Ruta: C:\Users\EXPOSUA\Desktop\CONTROL INTERNO 2023\PLANES DE ACCION
---	--	---	---	--

Dentro de la estructura orgánica no se establece la línea de los trabajadores oficiales, únicamente los cargos de Libre Nombramiento y remoción de orden Directivo.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Para una estructuración adecuada del plan, que realmente permita diseñar y adelantar acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, es primordial realizar un diagnóstico del estado en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la Entidad; para ello, se utiliza la herramienta de la política gestión estratégica de talento humano, Matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, la cual contiene un inventario de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la entidad puede identificar las fortalezas y los aspectos a mejorar en la GETH.

Diagnostico:

Un paso fundamental para emprender acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano en EPUXUA, es contar con un diagnóstico. Para ello, se utiliza una herramienta denominada [Matriz de GETH](#), que contiene un inventario de variables para dar cumplimiento a los lineamientos de la política del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Con base en ellos, la empresa debe identificar las fortalezas y aspectos a mejorar. Cuando la empresa diligencie la Matriz obtendrá una calificación que le permitirá ubicarse en alguno de los tres niveles de madurez identificados:

- Básico Operativo.
- Transformación.
- Consolidación.

Plan de Acción:

Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la entidad, el responsable del proceso deberá diseñar las acciones que permitirán avanzar en la implementación de esta política. Para esta etapa se ha diseñado un formato asociado a la Matriz, denominado [plan de acción](#), en el que se describen una serie de pasos para que las entidades, con base en los resultados del diagnóstico, establezcan los aspectos a priorizar para avanzar al siguiente nivel de madurez.

Implementación para la Gestión Estratégica del Talento Humano:

En esta etapa se deben desarrollar las acciones establecidas en el Plan de Acción. El objetivo para EPUXUA AVANZA debe ser el de estructurar procesos y procedimientos que permitan definir criterios para el ingreso, el desarrollo y el retiro de sus servidores.

Dependencia. SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y DEL TALENTO HUMANO	Elaboró: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Reviso: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Aprobó: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	Ruta: C:\Users\EXPOSUA\Desktop\CONTROL INTERNO 2023\PLANES DE ACCION
--	--	--	--	--

Evaluación de la Gestión del Talento Humano

El responsable de talento humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las acciones implementadas. En el formato de plan de acción se debe incluir, como uno de los pasos, la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado.

Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GETH en la entidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria.

De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico, el formato de Plan de Acción como herramienta para priorizar y enfocar la gestión, y el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.

RESPONSABLES

La subgerencia Administrativa, Financiera y de Gestión del Talento Humano a través del proceso de gestión del recurso humano y seguridad y salud en el trabajo, será el responsable de implementar las diferentes estrategias, actividades y programas que conforman el plan acción de la gestión estratégica del talento humano.

Dependencia. SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y DEL TALENTO HUMANO	Elaboró: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Reviso: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Aprobó: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	Ruta: C:\Users\EXPOSUA\Desktop\CONTROL INTERNO 2023\PLANES DE ACCION
--	--	--	--	--