



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

**EMPRESA PUBLICA DE SOACHA
EPUXUA AVANZA E.I.C.E.**

ENERO 2024

INTRODUCCION Y GENERALIDADES

La formulación y ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa Pública de Soacha EPUXUA AVANZA se erige como una herramienta fundamental para la conducción efectiva de la gestión organizacional, alineada con los preceptos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Este modelo, cimentado en la promesa de cada servidor público de ejercer su labor de manera integral frente al Estado, sirve como guía para la consecución de los objetivos institucionales.

En aras de anticiparse a los desafíos y exigencias del próximo ciclo estratégico, el enfoque de la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2024 se centra en la apreciación y fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos y habilidades de los colaboradores. Este énfasis busca no solo incrementar la calidad de la gestión, sino también potenciar la calidad de vida de los funcionarios, entendiendo que la motivación y el compromiso son factores cruciales para el desarrollo efectivo de sus funciones.

En esta perspectiva, se plantea la importancia de que los servidores públicos sean profundos conocedores de las políticas institucionales, el direccionamiento estratégico, los procesos y, sobre todo, de su rol esencial dentro de la entidad. A través del fortalecimiento continuo de sus conocimientos y competencias, se espera que los colaboradores asuman con calidad y compromiso sus responsabilidades, contribuyendo de manera determinante a la ejecución exitosa de los proyectos misionales y al logro de las metas institucionales.

Para materializar este propósito, es imperativo que las condiciones laborales de los servidores se desenvuelvan en un ambiente propicio que no solo prevenga los riesgos laborales, sino que también fomente el compromiso con el autocuidado. Esto se traduce en la satisfacción de las necesidades individuales y familiares, promoviendo así el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los colaboradores, en concordancia con las políticas de talento humano de la entidad.

La gestión del recurso humano se configura como un proceso dinámico que trasciende el mero ejercicio laboral, definiendo proyectos y planes de acción que fortalecen el ciclo de vida del servidor público: desde su ingreso, permanencia y desarrollo, hasta su eventual retiro. Con esta perspectiva, se busca consolidar un grupo de servidores públicos en EPUXUA que no solo responda eficazmente a los propósitos del Estado, sino que también supere los desafíos institucionales, generando niveles esperados de productividad y bienestar.

En consonancia con los procesos de modernización del Estado y la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se emprende una búsqueda activa por fortalecer el liderazgo en el ámbito del talento humano. Este enfoque se sustenta en los principios fundamentales de integridad y legalidad, considerados como motores esenciales para la generación de resultados en las entidades públicas. Se persigue así un equilibrio entre la atención de los planes de desarrollo o estratégicos, la satisfacción de las necesidades de los funcionarios y trabajadores oficiales, y el establecimiento de procesos dinámicos que impulsen la gestión institucional de EPUXUA.

En este contexto, la orientación hacia la modernización y el MIPG no se limita a la mera conformidad con la normativa vigente; más bien, se proyecta como una oportunidad para optimizar y fortalecer tanto las competencias personales



como las laborales. El objetivo primordial es alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión, estableciendo así un paradigma de mejora continua.

La gestión organizacional se erige como un pilar fundamental en este proceso evolutivo. En su calidad de proceso dinámico, la planeación organizacional se convierte en un catalizador que potencia la capacidad de las entidades para fijar objetivos conjuntos, observar y anticiparse a las oportunidades y desafíos inherentes al entorno y a las condiciones internas de la entidad. Este enfoque no solo facilita el cumplimiento de funciones asignadas, sino que también actúa como un elemento articulador, asegurando que las acciones y procesos converjan de manera eficaz.

En este contexto, el componente de planeación del talento humano adquiere un rol central. Considerado como la dimensión más relevante dentro del MIPG, se erige como un factor crítico de éxito que facilita la gestión y logro de los objetivos y resultados organizacionales. Por lo tanto, los esfuerzos de la administración deben dirigirse hacia acciones que potencien las competencias, habilidades y capacidades de los servidores públicos, reconociendo su papel esencial en la consecución de los propósitos institucionales.

CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD

La Empresa Pública del Municipio de Soacha, EPUXUA AVANZA E.I.C.E., fue creada mediante el Acuerdo No. 19 de 2021 por el Concejo Municipal de Soacha; es una empresa Industrial y Comercial del sector descentralizado del orden municipal altamente especializado, con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera y patrimonio independiente.

Misión: La entidad tiene como misión contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del Municipio de Soacha, por lo que desarrollará su objeto como una empresa autónoma especializada en la estructuración, gerencia, administración y desarrollo de proyectos de inversión, administración de los bienes inmuebles del municipio, y el inventario general del patrimonio del municipio, orientada al cumplimiento de políticas y metas organizacionales, a través de procesos integrales, eficientes, eficaces y transparentes que garanticen para sus clientes la satisfacción de sus requerimientos, contribuyendo de esta manera al desarrollo socioeconómico del municipio y de la región.

Visión: En el 2030 la EMPRESA PÚBLICA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ORDEN MUNICIPAL DE SOACHA, EPUXUA AVANZA E.I.C.E., será reconocida a nivel regional como una empresa experta, especializada, con inventario consolidado del patrimonio inmobiliario del Municipio, consolidada y robustecida en la gerencia integral de proyectos de inversión y promotora del desarrollo municipal y regional, auto sostenible.

Mediante la resolución 037 de 2023 se aprobó la operación por procesos de la entidad y se adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la entidad presenta una estructura organización definida mediante el decreto 122 de 2021. Así mismo, mediante resolución 073 de 2023 se establecieron los mecanismos de planeación y seguimiento a la plataforma estratégica de la entidad.

Con la información que se recolectará en los diagnósticos durante la vigencia 2024, se analizarán los aspectos críticos para la Entidad, tomando en cuenta la priorización de los mismos de acuerdo al nivel de afectación que tienen sobre los ejes articuladores del plan estratégico de talento humano. Para el año 2024 se determinaron los

siguientes aspectos críticos después de los análisis realizados por el área en el 2023:

DEFINICION DE ASPECTOS CRITICOS

- Enfoque en Competencias y Desarrollo.
- Ambiente de Trabajo y Satisfacción Laboral.
- Gestión del Recurso Humano en el Ciclo de Vida del Servidor Público.
- Modernización del Estado y Cumplimiento Normativo.
- Caracterización y Estructura de la Planta de Personal.
- Garantizar cumplimiento de normativas.
- Diagnóstico y Plan de Acción.
- Evaluación Continua.
- Responsabilidad del Área de Talento Humano.

A partir de esta identificación de información se conformaron los planes y proyectos que se constituyen en estrategias internas y aportan desde el proceso del plan estratégico del talento humano, dando cumplimiento a los ejes institucionales y al proceso de apoyo de la entidad

FORMULACIÓN DE LA VISIÓN ESTRATÉGICA DEL PLAN DEL TALENTO HUMANO

EPUXUA será reconocida como una entidad líder que impulsa el desarrollo integral de nuestro talento humano, orientando sus esfuerzos hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales y contribuyendo activamente a la modernización del Estado. La empresa EPUXUA AVANZA E.I.C.E se proyecta como una organización que fomenta un ambiente laboral propicio, centrado en el fortalecimiento de competencias, capacidades y conocimientos, generando así un compromiso sólido y motivador. Aspiramos a ser referentes en la gestión del recurso humano a lo largo del ciclo de vida del servidor público, desde su ingreso hasta su retiro, promoviendo la calidad de vida, la eficiencia y la efectividad en el cumplimiento de metas y objetivos institucionales. Nuestra visión se sustenta en la excelencia, la legalidad, y el constante mejoramiento, asegurando la alineación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), así como con los estándares normativos vigentes en el marco legal aplicable.

OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

OBJETIVO GENERAL

Liderar de manera efectiva la formulación, organización, seguimiento y control de los planes, programas y proyectos necesarios para la gestión estratégica del talento humano en EPUXUA AVANZA. Este liderazgo se propone en un entorno laboral favorable, centrado en la creación de un ambiente propicio que garantice el cumplimiento de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los fines institucionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. **Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades del personal:** Implementar de manera efectiva el Plan Institucional de Capacitación 2024, asegurando la actualización constante de las competencias del personal de EPUXUA AVANZA. Este objetivo busca mejorar la eficiencia y eficacia en la ejecución de tareas y responsabilidades.
2. **Desarrollar el Plan de bienestar e incentivos 2024:** Formular y ejecutar el Plan de Bienestar e Incentivos 2024 con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y trabajadores oficiales. Este objetivo tiene como meta crear un ambiente laboral motivador y propicio para el desarrollo integral de los colaboradores.
3. **Fortalecer la cultura de prevención y manejo de riesgos:** Impulsar desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) una cultura sólida de prevención y gestión de riesgos en el entorno laboral de EPUXUA AVANZA, promoviendo así un ambiente seguro y saludable para todos los colaboradores.
4. **Administrar la vinculación, permanencia y retiro del personal:** Gestionar de manera integral los procesos de vinculación, permanencia y retiro de los funcionarios y trabajadores oficiales, así como atender los requerimientos de los ex funcionarios. Este objetivo se orienta a garantizar una gestión eficiente del capital humano de la entidad.
5. **Mantener actualizado el Plan Estratégico del Talento Humano:** Actualizar de forma continua el Plan Estratégico del Talento Humano para asegurar su alineación con los objetivos organizacionales y adaptarse a las dinámicas del entorno laboral y normativo.
6. **Realizar seguimiento a la evaluación del desempeño y calificación de gerentes públicos:** Vigilar y dar seguimiento al proceso de evaluación del desempeño laboral, así como la calificación de acuerdos de gestión de gerentes públicos, con el fin de garantizar la excelencia en la gestión de liderazgo dentro de la entidad.
7. **Administrar y mantener actualizada la información de las hojas de vida:** Gestionar la información de las hojas de vida del talento humano de la entidad, asegurando su exactitud y actualización constante para una toma de decisiones informada y eficaz.
8. **Mantener actualizada la información de movimientos en la planta de personal SIGEP:** Supervisar y mantener actualizada la información de los movimientos en la planta de personal del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), asegurando la coherencia y precisión de los registros.
9. **Hacer seguimiento al diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas:** Supervisar el diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas de los funcionarios de la entidad, así como cualquier información relevante que garantice la actualización de las hojas de vida en el SIGEP, contribuyendo a la transparencia y ética en la gestión pública.

FORMULACIÓN DE PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

FORMULACION PLAN

ASPECTO CRÍTICO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA FINAL	ENTREGABLE
Enfoque en Competencias y Desarrollo	Desarrollar un programa de formación y capacitación que se centre en mejorar competencias, capacidades, conocimientos y habilidades del personal.	Subgerencia Administrativa, Financiera y Gestión Humana	2/01/2024	5/03/2024	Programa
Ambiente de Trabajo y Satisfacción Laboral	Crear un ambiente de trabajo saludable que promueva la prevención de riesgos laborales y fomente el compromiso del autocuidado. -Diseñar políticas que mejoren la calidad de vida de los funcionarios.	Subgerencia Administrativa, Financiera y Gestión Humana	1/01/2024	31/12/2024	Capacitación
Fases de vida del Servidor Público	Evaluación de desempeño en la fase de desarrollo de todas las áreas de la empresa.	Subgerencia Administrativa, Financiera y Gestión Humana	1/01/2024	31/12/2024	Informe con resultados y mejoras.
Modernización del Estado y Cumplimiento Normativo	Establecer estrategias para liderar el cambio organizacional y lograr resultados acordes con los planes estratégicos institucionales.	Subgerencia Administrativa, Financiera y Gestión Humana	2/02/2024	30/06/2024	Documento de estrategias
Garantizar cumplimiento de normativas	Establecer un seguimiento y control para garantizar las normativas legales asociadas al plan estratégico de talento humano y así asegurar que todas las políticas y procesos estén alineados con los decretos y leyes aplicables.	Subgerencia Administrativa, Financiera y Gestión Humana	1/02/2024	31/12/2024	Seguimiento a plan estratégico de TH.
Diagnósticos periódicos y Plan de Acción	Realizar diagnósticos periódicos a través de la matriz de GETH y elaborar plan de acción con base a los resultados obtenidos.	Subgerencia Administrativa, Financiera y Gestión Humana	1/02/2024	31/12/2024	Seguimiento a plan estratégico de TH.
Evaluación Continua	Diseñar y poner en práctica mecanismos de evaluación continua para medir la eficacia de las acciones implementadas, como la herramienta FURAG para evaluar la evolución de la	Subgerencia Administrativa, Financiera y Gestión Humana	1/02/2024	31/12/2024	Monitoreo de herramienta

	gestión estratégica del talento humano.				
Responsabilidad del Área de Talento Humano	Fortalecer el liderazgo en el área de TH, asegurando la implementación de estrategias, actividades y programas del plan de acción.	Subgerencia Administrativa, Financiera y Gestión Humana	2/02/2024	1/01/2024	Informe de seguimiento plan de acción

CONTROL Y SEGUIMIENTO

Realizar monitoreo y evaluación a las actividades contenidas en el presente Plan Estratégico del Talento Humano, con el fin de verificar los avances, el alcance o las mejoras que se requieran. El monitoreo será realizado por el líder o responsable del proceso y se llevará a cabo de manera trimestral y se informará a la alta dirección sobre su avance de su ejecución. La evaluación tendrá como objetivo evaluar la estrategia del talento humano de los procesos y/o dependencias con el fin de contribuir a la mejora continua del Talento humano, de acuerdo a lo establecido en la resolución 073 de 2023.

Esto sin perjuicio de los seguimientos y evaluaciones independientes de la Oficina de Control Interno y los entes de Control.

AJUSTES AL PLAN

La Subgerencia Administrativa, Financiera y de Gestión Humana estará facultada para realizar los ajustes necesarios conforme a los lineamientos establecidos en el presente documento y en colaboración con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la entidad. Posteriormente, se realizará la correspondiente publicación de dichos ajustes.

APROBACION

El presente Plan fue aprobado en reunión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el día 30 de enero de 2024 como consta en acta 01 de 2024.