

## **PLAN DE REVISIÓN DEL RECURSO HUMANO**

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

**Enero 2025**

## INTRODUCCIÓN Y GENERALIDADES

La política de gestión del talento humano en EPUXUA AVANZA está firmemente enfocada en el desarrollo y cualificación de los servidores públicos, con el objetivo primordial de asegurar la observancia del principio de mérito en la provisión de empleos. Esta política se basa en el fomento del desarrollo de competencias, la promoción de la vocación de servicio, la aplicación de estímulos y una gestión pública orientada a la consecución de resultados. En este contexto, se destaca la importancia del Plan de Previsión de Recursos Humanos, que se integra como parte esencial de las estrategias y planes adoptados.

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece directrices específicas para la elaboración y actualización anual de los planes de previsión de recursos humanos. Dichos planes deben abordar aspectos clave, como el cálculo de los empleos necesarios, la identificación de formas para cubrir las necesidades de personal, la estimación de costos y el aseguramiento de la financiación con el presupuesto asignado. Además, se subraya la importancia de mantener plantas globales de empleo actualizadas para garantizar la eficiencia en el cumplimiento de funciones, considerando medidas de racionalización del gasto.

El Departamento Administrativo de la Función Pública tiene la facultad de solicitar la información necesaria para formular políticas sobre la administración del recurso humano, destacando la relevancia de los planes de previsión de recursos humanos como instrumentos de gestión. Estos planes permiten contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna, facilitando la adopción de medidas necesarias para atender dichos requerimientos. El proceso abarca análisis de necesidades de personal, disponibilidad de personal y programación de medidas para cubrir esas necesidades.

En concordancia con estos lineamientos, se presenta el Plan de Previsión de Talento Humano de EPUXUA AVANZA para la vigencia 2025. Este plan busca consolidar y articularse con la información de cargos vacantes en la entidad, asegurando su provisión conforme a las normas vigentes en la administración de personal. La integración de este plan en la política general de gestión del talento humano respalda la eficiencia y efectividad en la planificación y gestión de recursos humanos en EPUXUA AVANZA.

## 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 organizacional 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 recolectarán en los diagnósticos durante la vigencia 2025, 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 de Previsión del Recurso Humano. Para el año 2025 se determinaron los siguientes aspectos críticos después de los análisis realizados por el área en el 2024:

### DEFINICIÓN DE ASPECTOS CRÍTICOS

- Definición de Objetivos Claros en la Estrategia de Desarrollo del Talento.
- Vinculación Estratégica con Objetivos Organizacionales en el Fortalecimiento del Análisis de Necesidades.
- Revisión Continua de la Normativa (normograma)
- Inclusión de Indicadores Cuantificables
- Garantía de Igualdad de Oportunidades mediante la Transparencia en los Procesos de Selección.
- Enfoque Estratégico en las Inversiones en Recursos Humanos para el Desarrollo de Eficiencia en el Plan Anual de Previsión.
- Encuestas de Satisfacción como parte de la Estrategia Integral.

## **FORMULACIÓN DE LA VISIÓN ESTRATÉGICA DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO**

Consolidarnos como una entidad líder y eficiente en la administración del talento humano, alineando de manera precisa nuestras acciones de previsión y gestión de personal con los objetivos y metas institucionales. Buscamos ser reconocidos por la excelencia en la planificación, selección y desarrollo de nuestro recurso humano, garantizando la disponibilidad de personal idóneo que contribuya de manera significativa al logro de los resultados estratégicos de EPXUA AVANZA. Nos proyectamos como una organización que, a través de la implementación de prácticas innovadoras y la adaptación continua a las dinámicas del entorno normativo, logra mantener un equipo comprometido, competente y satisfecho, impulsando así el cumplimiento efectivo de nuestra misión y visión institucional.

### **OBJETIVOS DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO**

#### **Principio del formulario**

---

#### **OBJETIVO**

Establecer la disponibilidad de personal necesaria para que la entidad logre con éxito sus objetivos y metas institucionales. Este plan se consolida como uno de los instrumentos clave en la administración y gerencia del talento humano, asegurando una gestión eficiente y estratégica de los recursos humanos en la entidad.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Desarrollar estrategias efectivas de reclutamiento y selección para garantizar la disponibilidad de profesionales y talento adecuado, alineados con los requerimientos específicos de la entidad.
- Establecer un sistema de planificación de la fuerza laboral que permita anticipar las necesidades futuras de personal, considerando los cambios en los objetivos estratégicos y las demandas del entorno.
- Implementar programas de capacitación y desarrollo que fortalezcan las competencias y habilidades del personal existente, asegurando su alineación con las metas institucionales y fomentando la promoción interna.
- Diseñar y aplicar políticas de retención del talento que incentiven la permanencia de empleados clave, reduciendo la rotación y asegurando la continuidad en la consecución de los objetivos de la entidad.
- Establecer indicadores de desempeño y evaluación del personal que permitan medir la

contribución individual y colectiva al logro de los objetivos institucionales, facilitando la toma de decisiones estratégicas.

- Mejorar la eficiencia en la gestión del talento humano mediante la implementación de tecnologías y herramientas que optimicen los procesos de administración de personal, desde la contratación hasta el seguimiento del desempeño.
- Garantizar la equidad y diversidad en la fuerza laboral, promoviendo políticas inclusivas y programas de igualdad de oportunidades para todos los empleados.

## FORMULACIÓN DE PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

### FORMULACIÓN PLAN

ASPECTO CRÍTICO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA FINAL	ENTREGABLE
Definición de Objetivos Claros en la Estrategia de Desarrollo del Talento.	Entrevistar a los líderes de equipos para comprender las necesidades específicas de desarrollo y establecer objetivos claros.	Subgerencia Administrativa, Financiera y Gestión Humana	2/01/2025	5/03/2025	Resumen de las entrevistas con áreas de enfoque y necesidades identificadas.
Vinculación Estratégica con Objetivos Organizacionales en el Fortalecimiento del Análisis de Necesidades.	Evaluar los recursos humanos y materiales actuales para determinar su alineación con los objetivos organizacionales.	Subgerencia Administrativa, Financiera y Gestión Humana	1/01/2025	31/12/2025	Informe de evaluación de recursos actuales.
Revisión Continua de la Normativa	Designar a un equipo o persona responsable de monitorear y analizar los cambios en la normativa laboral.	Subgerencia Administrativa, Financiera y Gestión Humana	1/01/2025	31/12/2025	Normograma

Inclusión de Indicadores Cuantificables	Realizar sesiones de trabajo para identificar objetivos estratégicos en relación con el tema en cuestión.	Subgerencia Administrativa, Financiera y Gestión Humana	2/02/2025	30/06/2025	Documento con objetivos estratégicos claramente definidos.
Garantía de Igualdad de Oportunidades mediante la Transparencia en los Procesos de Selección.	Realizar sesiones de sensibilización y capacitación para el personal involucrado en procesos de selección, destacando la importancia de la igualdad y la transparencia.	Subgerencia Administrativa, Financiera y Gestión Humana	1/01/2025	31/12/2025	Material de capacitación y registro de asistencia.
Enfoque Estratégico en las Inversiones en Recursos Humanos para el Desarrollo de Eficiencia en el Plan Anual de Previsión.	Evaluar el impacto financiero de las inversiones en recursos humanos.	Subgerencia Administrativa, Financiera y Gestión Humana	1/02/2025	31/12/2025	Encuesta de satisfacción
Encuestas de Satisfacción como parte de la Estrategia Integral.	Implementar reuniones periódicas para recopilar sugerencias y comentarios del personal.	Subgerencia Administrativa, Financiera y Gestión Humana	1/02/2025	31/12/2025	Formato de reuniones y asistencia.

## CONTROL Y SEGUIMIENTO

Realizar monitoreo y evaluación a las actividades contenidas en el presente Plan de Previsión del Recurso 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 Previsión del Recurso Humano de los procesos y/o dependencias con el fin de contribuir a la mejora continua del Recurso 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 Gestión Humana podrá realizar los ajustes necesarios teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en el presente documento, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la entidad y realizar su correspondiente publicación.

### **APROBACIÓN**

El presente Plan fue aprobado en reunión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el día 30 de enero 2025 como consta en acta 01 del 2025.