	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: GH-PI014</b>
		<b>Versión: 0</b>
		<b>Fecha: 26/09/2019</b>
		<b>Pág. 1/10</b>

**Plan Estratégico de Talento Humano**  
**Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P.**  
**2019**




**Dirección de Gestión Humana y Administrativa**

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: GH-PI014</b>
		<b>Versión: 0</b>
		<b>Fecha: 26/09/2019</b>
		<b>Pág. 2/10</b>

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	3
1. OBJETIVO GENERAL .....	3
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
• Implementar el Programa de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la Empresa.....	3
• Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	3
• Fortalecer las capacidades, conocimientos, habilidades, competencias funcionales y comportamentales de los servidores, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.....	3
3. PLANES QUE LO INTEGRAN .....	5
3.1 Plan de Previsión de Recursos Humanos.....	5
3.2 Plan Institucional de Capacitación .....	6
3.3 Plan de Incentivos.....	6
3.4 Programa de bienestar .....	7
3.5 Programa de Inducción y Reinducción.....	8
3.6 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	8
4. EVALUACIÓN DEL PLAN.....	10

*Handwritten mark*

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: GH-PI014</b>
		<b>Versión: 0</b>
		<b>Fecha: 26/09/2019</b>
		<b>Pág. 3/10</b>

## INTRODUCCIÓN

La Planeación Estratégica del Talento Humano es un proceso mediante el cual las entidades organizan, suplen y racionalizan sus necesidades de personal en el tiempo, de tal forma que se encaminen en función de sus objetivos, planes, programas y proyectos. Permitiendo establecer una serie de actividades y acciones medibles en el tiempo, que garanticen el logro de las metas y objetivos propuestos.

Teniendo en cuenta lo anterior el Plan Estratégico de Talento Humano de Empresas Públicas de Cundinamarca está elaborado de acuerdo con los lineamientos estratégicos Institucionales plasmados en los planes y programas elaborados por la Dirección de Gestión Humana y Administrativa (Plan Institucional de Capacitación, Plan de Incentivos, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Programa de Bienestar, Programa de Inducción y Reinducción, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Monitoreo y seguimiento del SIGEP).

### 1. OBJETIVO GENERAL

Promover los planes y programas orientados al desarrollo del Talento Humano de Empresas Públicas de Cundinamarca, encaminados al mejoramiento continuo y la calidad de vida en el marco de las rutas que integran la Gestión del talento Humano en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

### 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Implementar el Programa de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la Empresa.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos, habilidades, competencias funcionales y comportamentales de los servidores, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Administrar información sobre el talento humano de Empresas Públicas de Cundinamarca, en cuanto a datos de las hojas de vida del personal de planta.
- Administrar información sobre el talento humano de la ESAP, en cuanto a datos de las hojas de vida.
- Mantener actualizada la información de los movimientos en la planta de personal en el SIGEP.

*Handwritten signature or mark.*

### 3. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano

El Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002. pág. 13.). El éxito de este modelo está en la articulación con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos); el cual consta de lo siguiente:



Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano.  
Adaptado de Serlavós, tomado de: (Longo, 2002 pág. 11).

La Planeación Estratégica de Talento Humano es una herramienta que permite identificar las necesidades de personal, por medio de la promoción, retención y desarrollo de los funcionarios. Esta gestión es un sistema integrado que busca la coherencia entre el desempeño de las personas y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Para esto Empresas Públicas de Cundinamarca dirige y adelanta la formulación, implementación y evaluación de los planes, programas, proyectos y/o estrategias

*EA*

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: GH-PI014</b>
		<b>Versión: 0</b>
		<b>Fecha: 26/09/2019</b>
		<b>Pág. 5/10</b>

institucionales que mejoran las competencias, el bienestar y la calidad de vida de sus empleados, garantizando ambientes seguros dentro de su entorno laboral, promoviendo el trabajo digno y el fortalecimiento de los mecanismos de articulación y control de los diferentes elementos del Sistema de Gestión.

Teniendo en cuenta lo anterior el plan estratégico realiza sus acciones basándose en los planes y programas de la Dirección de Gestión del Talento Humano y Administrativa.

#### **4. PLANES QUE LO INTEGRAN**

##### **4.1 Plan de Previsión de Recursos Humanos**

Esta es una herramienta que permite establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar Empresas Públicas de Cundinamarca, en aras de cumplir con los objetivos y el logro de las metas del plan de acción 2019.


##### **Objetivos específicos**

- Cálculo de los empleados necesarios de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual específico de funciones y de competencias laborales con el fin de atender a las necesidades derivadas del ejercicio de sus competencias.
- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Enlace de acceso:

<http://www.epc.com.co/intranet2012/sig/Gestion%20Humana/planes/GH-PI012%20Plan%20de%20Prevision%20de%20Recursos%20Humanos.pdf>

*Dr*

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: GH-PI014</b>
		<b>Versión: 0</b>
		<b>Fecha: 26/09/2019</b>
		<b>Pág. 6/10</b>

## 4.2 Plan Institucional de Capacitación

El plan de capacitaciones de Empresas Públicas de Cundinamarca permite ampliar los ciclos de aprendizaje, para que los colaboradores desarrollen sus habilidades y competencias individuales y colectivas necesarias para el mejor desempeño de las funciones asignadas.

### Objetivos Específicos

- Contar con una programación que atienda las necesidades de capacitación y entrenamiento de los colaboradores, que son quienes contribuyen al logro de los objetivos estratégicos de la Entidad.
- Contar con colaboradores capacitados y entrenados que aporten y pongan en práctica sus aprendizajes en la gestión del día a día desde su puesto de trabajo.
- Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- Apoyar los procesos de reinducción de la Entidad para contar con colaboradores informados y fortalecer el sentido de pertenencia.

Enlace de acceso:

<http://www.epc.com.co/intranet2012/sig/Gestion%20Humana/planes/GH-PI009%20Plan%20institucional%20de%20capacitaciones.pdf>


## 4.3 Plan de Incentivos

Este plan tiene como finalidad realizar un fortalecimiento a los procesos de satisfacción y motivación de los colaboradores, creando condiciones laborales favorables que impactan en las competencias laborales de los funcionarios y de esta manera se promueve el cumplimiento a los acuerdos de gestión.

### Objetivos Específicos

- apoyar el proceso de bienestar, reconocimiento y estímulo que permitan incentivar mejores desempeños y contar con colaboradores satisfechos y motivados.



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: GH-PI014</b>
		<b>Versión: 0</b>
		<b>Fecha: 26/09/2019</b>
		<b>Pág. 7/10</b>

- Realizar un reconocimiento a los mejores servidores de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos según lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

#### 4.4 Programa de bienestar

Esta herramienta busca mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los colaboradores de la Empresa, el mejoramiento de su calidad de vida laboral, de igual modo contribuir a elevar sus niveles de eficiencia, eficacia y efectividad personal, grupal y organizacional de manera que posibilite la identificación del funcionario con el servicio que presta la entidad.

#### Objetivos Específicos

- Cubrir la totalidad de los colaboradores de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., teniendo en cuenta su edad, situación socioeconómica, necesidades, intereses y aficiones.
- Cubrir a los contratistas, en los temas asociados al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo S.G. S.S.T., cuando presten sus servicios en las instalaciones de la Entidad.
- Propiciar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre funcionarios y dependencias.
- Estimular en todas las dependencias de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., y a todos los funcionarios, la participación y consolidación del bienestar institucional, Individual y colectivo.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo potencial del personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización.

Enlace de acceso:

<http://www.epc.com.co/intranet2012/sig/Gestion%20Humana/planes/GH-Pg003%20Programa%20de%20Bienestar.pdf>



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: GH-PI014</b>
		<b>Versión: 0</b>
		<b>Fecha: 26/09/2019</b>
		<b>Pág. 8/10</b>

#### **4.5 Programa de Inducción y Reinducción**

Esta herramienta busca Apoyar el proceso de Comunicación Interna Organizacional, a través de una herramienta que permita dar claridad de los procesos internos y dinámicas propias de la Entidad, que pueden afectar el trabajo de los Colaboradores y Contratistas.

#### **Objetivos Específicos**

- Proporcionar a los Colaboradores y Contratistas la información básica asociada al contexto general de la Entidad: su Misión, Visión, Principios, Valores, historia y razón de ser.
- Familiarizar a los Colaboradores y Contratistas con las condiciones laborales y administrativas que ofrece la Entidad.
- Apoyar a los Colaboradores y Contratistas en el proceso de acople a las labores, a su situación de trabajo y a la cultura organizacional.
- Mantener informado y actualizado a todo el personal respecto a los cambios administrativos asociados a Políticas, Normas, Procesos, Procedimientos y cambios de Estructura.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad con la Entidad.

Enlace de acceso:

<http://www.epc.com.co/intranet2012/sig/Gestion%20Humana/planes/GH-Pg005%20Programa%20de%20Induccion%20y%20Reinduccion.pdf>

#### **4.6 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Este plan establece los requisitos en seguridad y salud en el trabajo para Empresas Públicas de Cundinamarca en pro del bienestar de la población trabajadora, la prevención de accidentes, enfermedades laborales, incrementando la competitividad de los funcionarios, estableciendo las políticas pertinentes y la identificación y control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo relacionados con las actividades diarias de los funcionarios.

De esta manera la Empresa a través del plan anual de seguridad y salud en el trabajo cumplimiento de la resolución 0312 del ministerio de trabajo en el cual se establecen los estándares mínimos del SG-SST.





	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: GH-PI014</b>
		<b>Versión: 0</b>
		<b>Fecha: 26/09/2019</b>
		<b>Pág. 9/10</b>

### Objetivos Específicos

- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores y/o contratistas, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Facilitar los recursos necesarios y realizar mediciones permanentes del SG SST con el fin de verificar el cumplimiento e los objetivos y mantener el mejoramiento continuo
- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales
- Mejorar y desarrollar las competencias de nuestro personal con el fin de prestar un mejor servicio, a través de procesos de capacitación y entrenamiento sobre riesgos y los mecanismos para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- Diseñar, implementar y mantener un Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, garantizando las condiciones necesarias para prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales y promoviendo una cultura de la prevención y autocuidado.

Enlace de acceso:


<http://www.epc.com.co/intranet2012/sig/Gestion%20de%20seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo/Planes/Plan%20anual%20de%20Trabajo%20Sistema%20de%20Gestion%20de%20la%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf>

### 4.7 Clima Laboral

Diseñar y aplicar una estrategia que intervenga el clima laboral y cultura organizacional.

En la mejora Institucional y dentro de la política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de procesos del MIPG, se contempla dentro del desarrollo de sus actividades la intervención y medición de Clima y Cultura de Empresas Públicas de Cundinamarca, el objetivo de la implementación de esta actividad es generar un alto sentido de pertenencia por parte de los funcionarios hacia la Empresa y con esto, el compromiso y motivación de los mismos hacia el desarrollo responsable y eficaz de las actividades que son de su competencia.

*J.*

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: GH-PI014</b>
		<b>Versión: 0</b>
		<b>Fecha: 26/09/2019</b>
		<b>Pág. 10/10</b>

#### 4.8 Monitoreo y Seguimiento del SIGEP

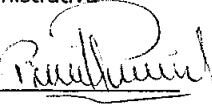
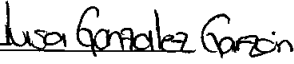
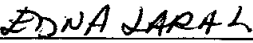
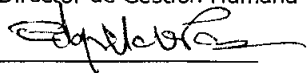
Esta herramienta busca promover en los funcionarios el diligenciamiento y actualización permanente de las hojas de vida y bienes y rentas en el SIGEP con el fin de determinar en tiempo real el estado actual de la planta de personal de EMPRESAS PUBLICAS DE CUNDINANARCA S.A. ESP.

#### Objetivos Específicos

- Mantener actualizada la información de la hoja de vida de los servidores públicos de la Entidad.
- Generar la cultura en los servidores públicos de la Entidad para la actualización del SIGEP como herramienta de gestión del empleo público

#### 5. EVALUACIÓN DEL PLAN

Los Planes y Programas de la Dirección de Gestión Humana y Administrativa, se evaluarán a través de las actividades realizadas en cada uno de estos, teniendo en cuenta también las encuestas satisfacción de los servidores, las evaluaciones de las capacitaciones realizadas y los indicadores relacionados.

<p style="text-align: center;"><b>Proyectó</b></p> <p>Nombre: Raúl Pedraza Jiménez Cargo: Profesional de Apoyo Área: Dirección de Gestión Humana y administrativa</p> <p>Firma: </p> <p>Nombre: Luisa Gonzalez Garzón Cargo: Apoyo a la Gestión Área: Dirección de Planeación</p> <p>Firma: </p>	<p style="text-align: center;"><b>Revisó</b></p> <p>Nombre: Edna Lara Cargo: Director de Planeación</p> <p>Firma: </p>	<p style="text-align: center;"><b>Aprobó</b></p> <p>Nombre: Edgardo Oswaldo Parrado. Cargo: Director de Gestión Humana</p> <p>Firma: </p>
--	--	--