



DIRECCIÓN DE
Gestión Humana y administrativa
#EPCPrimeroenAgua

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

2021 versión 2

Introducción

La gestión estratégica del talento humano, es entendida como el corazón del modelo de gestión de las entidades del estado colombiano; dicha connotación no es en vano si consideramos las demandas de la población colombiana de cara a la necesidad de una administración más eficiente, capacitada y dotada de las herramientas útiles para responder a sus muchos requerimientos y necesidades.

En nuestro caso puntual, el talento humano además de ser uno de los ejes determinantes en la consecución de nuestros objetivos, toma aún más relevancia en el marco de los objetivos planteados por el gobierno departamental dentro del plan de desarrollo “Cundinamarca Región que Progresa” en donde, Empresas Públicas de Cundinamarca SA ESP tiene a su cargo la consecución de 23 metas.

Por lo anterior, Empresas Públicas de Cundinamarca SA ESP dentro de su planeación estratégica considero a sus servidores públicos como un aliado de gran valor y determino como uno de sus objetivos estratégicos *Fortalecer las competencias empresariales y de capital humano, incrementando los niveles de eficiencia y eficacia administrativa, afrontando retos que agregan valor a la gestión institucional.*

Por lo expuesto, resulta de gran importancia realizar una adecuada planeación de la gestión del talento humano en cada una de las fases del ciclo de vida del servidor público, de tal manera que además de considerar la planeación estratégica institucional y ser insumo importante para su consecución propenda por la calidad de vida de los servidores y por brindar condiciones de capacitación, bienestar e incentivos seguridad y salud en el trabajo adecuadas y de gran calidad para los servidores públicos de la entidad.

Lo anterior, aunado a la política de integridad que fue adoptada por la Empresa en la cual además de buscar generar confianza a la ciudadanía frente a los comportamientos éticos de los servidores públicos de Empresas Públicas de Cundinamarca, busca apropiar conductas en nuestros servidores frente al uso responsable de nuestro recurso más preciado y con ello convertir el slogan de la Empresa en una gran realidad: ¡EPC primero en agua!

1. Marco legal

Las actividades del plan estratégico del talento humano están orientadas bajo la normativa legal del normograma de los procesos de gestión humana y administrativa y del proceso de seguridad y salud en el trabajo, los cuales pueden ser consultados en los siguientes links:

Normograma proceso gestión humana:

<https://epc.com.co/intranet2012/sig/Gestion%20Humana/Documentos/Normograma%20Gestion%20Humana.pdf>

Normograma proceso gestión de seguridad y salud en el trabajo:

<https://epc.com.co/intranet2012/sig/Gestion%20de%20seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo/Documentos/Normograma%20Seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo.pdf>

2. Alcance

Inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo.

El presente plan aplica a los servidores públicos de Empresas Públicas de Cundinamarca SA ESP, quien tiene una planta de personal de 44 servidores, 20 de ellos de libre nombramiento y remoción y 24 en la modalidad de trabajadores oficiales.

3. Objetivo general

El propósito principal es ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de Empresas Públicas de Cundinamarca SA ESP. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores públicos, gestionando las acciones para el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

4. Propósito general

El propósito de esta política es permitir que Empresas Públicas de Cundinamarca cuente con talento humano idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con su misión institucional y los fines del Estado, y a su vez permita a sus servidores públicos lograr su propio desarrollo personal y laboral.

Es por esto que EPC para la vigencia 2021 y siguiendo la metodología del DAFP dentro de los requisitos MIPG, realiza la evaluación inicial - autodiagnóstico de TH - teniendo en cuenta los resultados de la gestión 2020.

5. Objetivos específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.
- Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

6. Componentes

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Provisión de Empleos
- Bienestar Social e Incentivos
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Capacitación

INFORMACION PREVIA

- Caracterización de los servidores públicos de la planta global de Empresas Públicas de Cundinamarca SA ESP:

Nivel jerárquico	Libre nombramiento y remoción	Trabajadores Oficiales	Periodo
Directivo	18	0	1
Asesor	2	0	0
Profesional	0	18	0
técnico	0	6	0
total	20	24	1

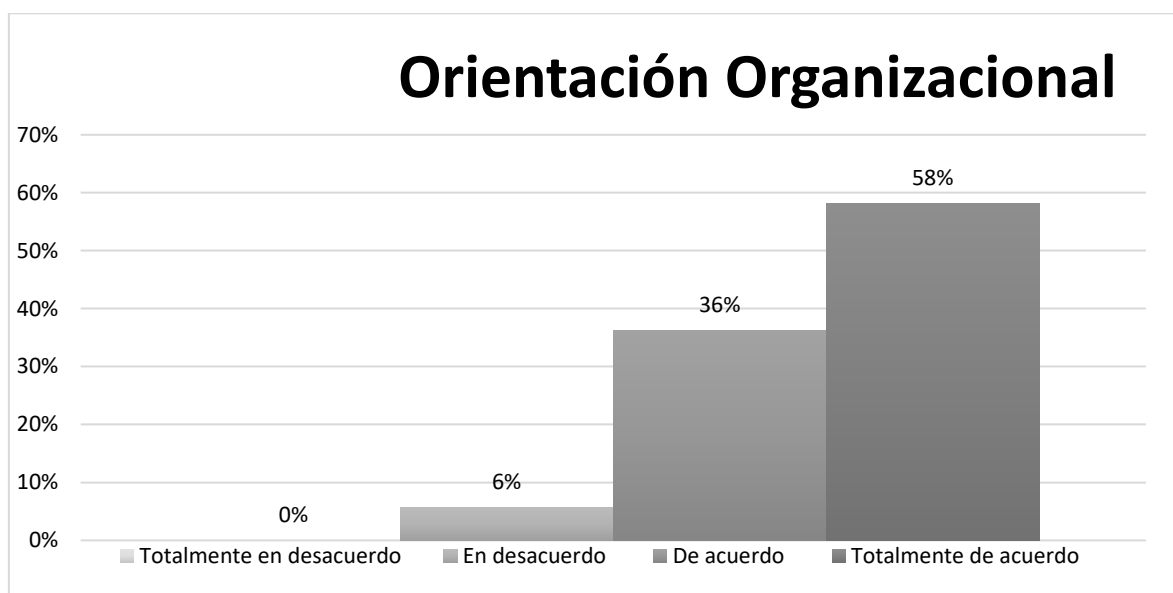
- Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH: De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por GH, se evidencia una calificación de 83.5 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez “CONSOLIDACIÓN” para la vigencia 2020.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	84	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	83
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	84
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	85
		- Ruta para generar innovación con pasión	85
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	86	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	86
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	86
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	85
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	86
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	88	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	88
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	89
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	84	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	82
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	85
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	83	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	83

- Resultados última medición de clima: en el primer trimestre de 2021 se realizó la medición de clima laboral la cual arrojó los siguientes resultados que fueron tomados de 44 servidores

Orientación Organizacional

Es la claridad que tienen los servidores públicos sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.



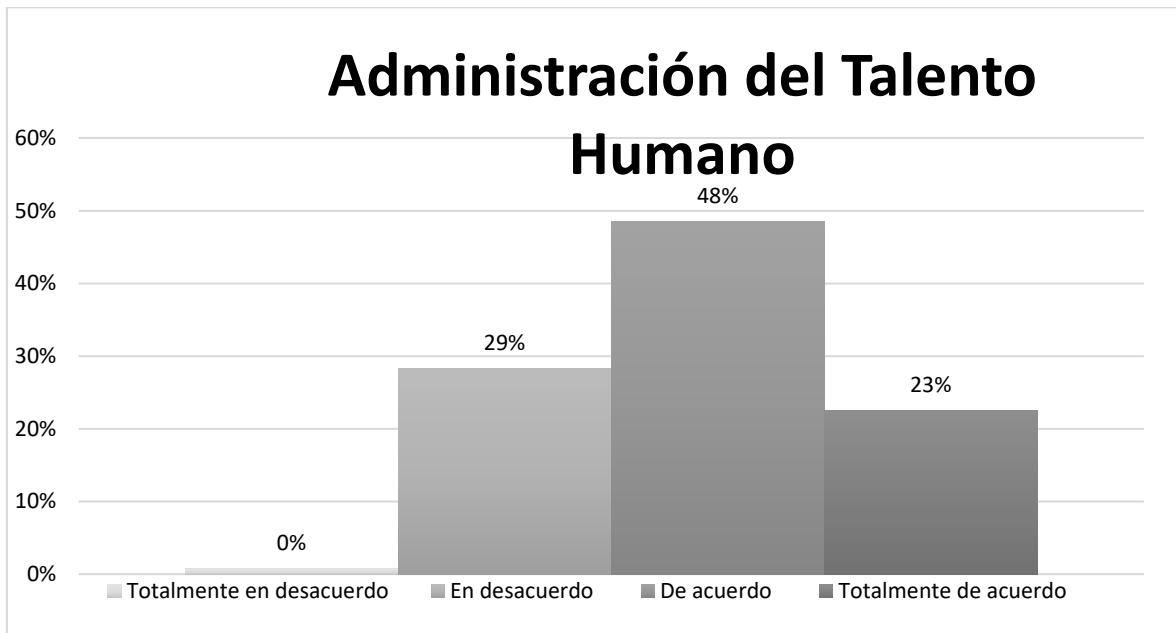
La grafica indica que, el 58% de los trabajadores está totalmente de acuerdo, el 36% está de acuerdo y el 6% se encuentra en desacuerdo.

Lo que indica que el porcentaje de respuestas en las escalas de totalmente de acuerdo y de acuerdo da como resultado el 94% y las respuestas que están en la escala de totalmente en desacuerdo y en desacuerdo da como resultado el 6%.

Administración del Talento Humano

Se refiere al nivel de percepción de los servidores públicos sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de éstos en sus respectivos

cargos y a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.

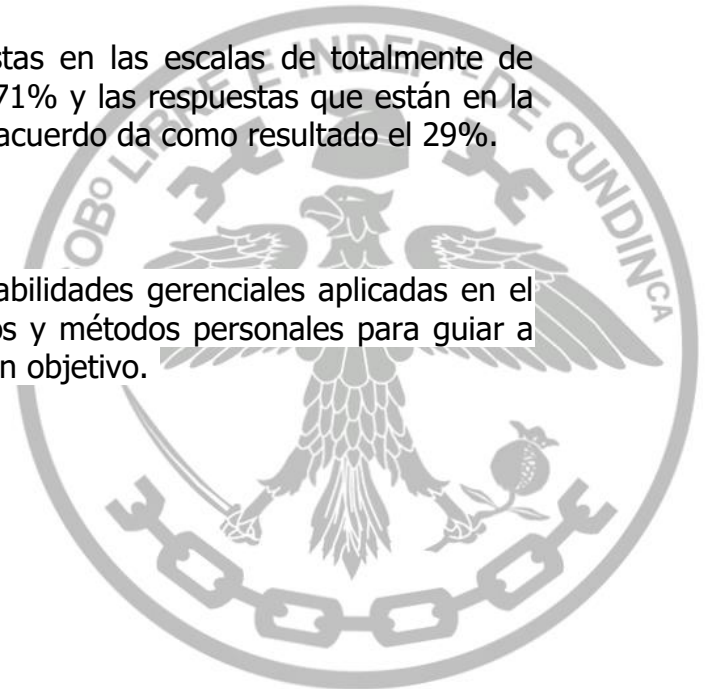


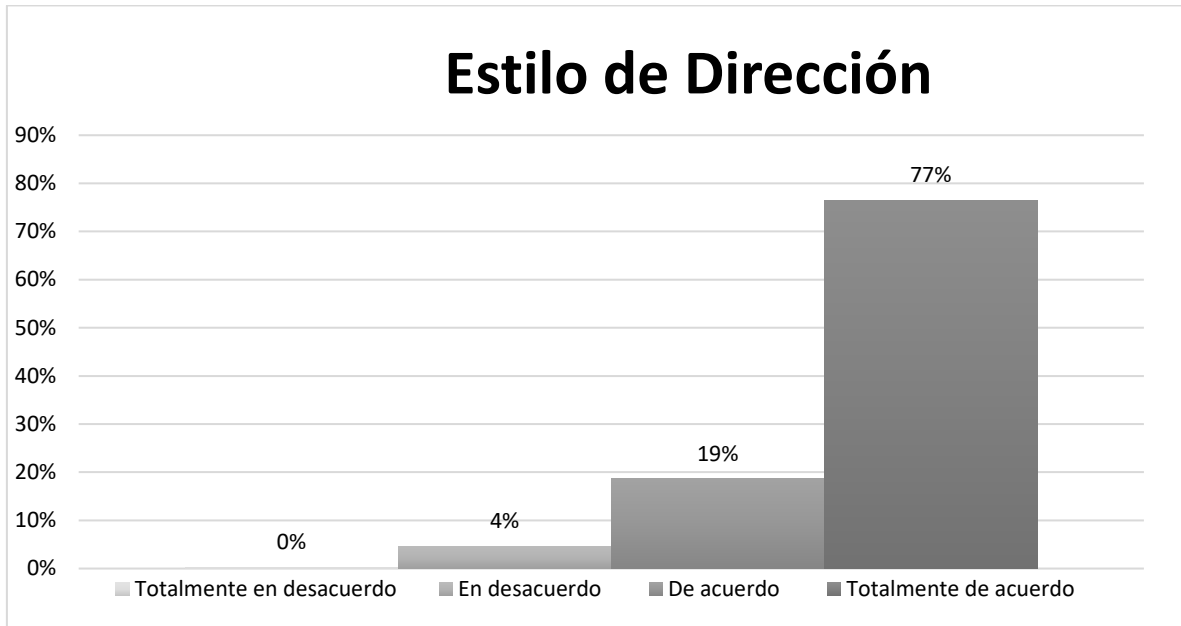
La grafica indica que, el 48% de los trabajadores están de acuerdo, el 29% están en desacuerdo, el 23% se encuentra totalmente de acuerdo.

Lo que indica que el porcentaje de respuestas en las escalas de totalmente de acuerdo y de acuerdo da como resultado el 71% y las respuestas que están en la escala de totalmente en desacuerdo y en desacuerdo da como resultado el 29%.

Estilo de Dirección

Se considera que son los conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área. Rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.



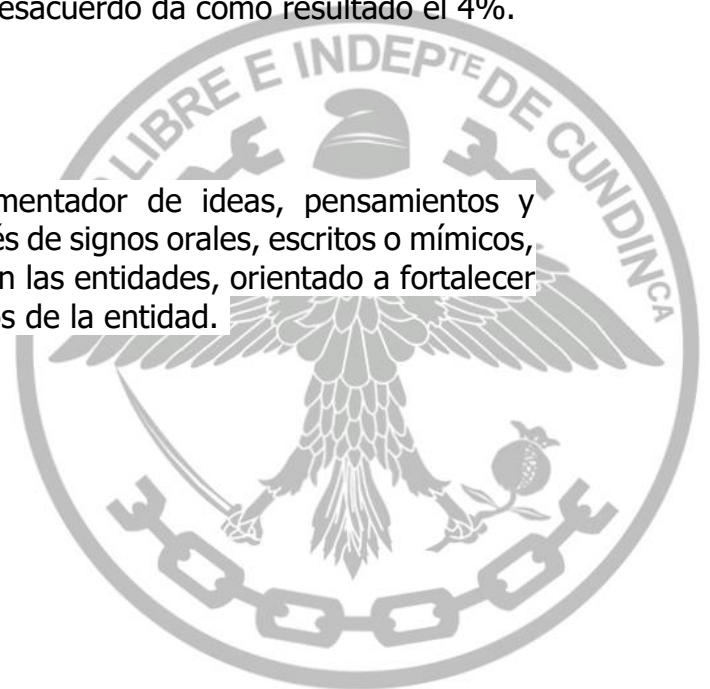


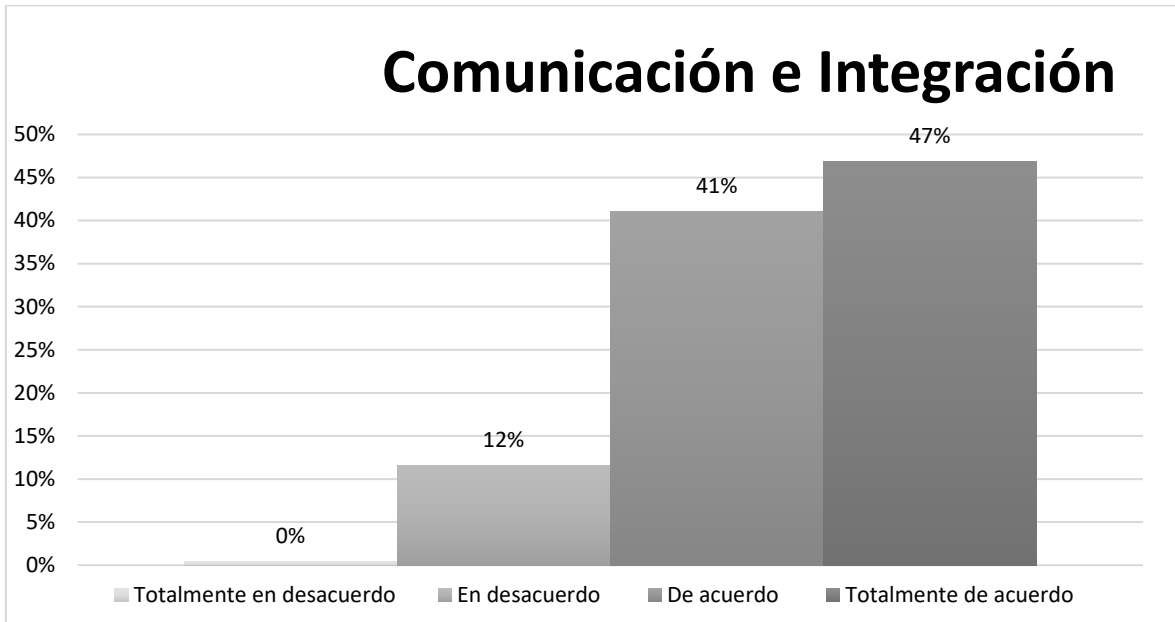
La grafica indica que, el 77 % de los trabajadores están totalmente de acuerdo, el 19% están de acuerdo y el 4% se encuentran en desacuerdo.

Lo que indica que el porcentaje de respuestas en las escalas de totalmente de acuerdo y de acuerdo da como resultado el 96% y de las respuestas que están en la escala de totalmente en desacuerdo y en desacuerdo da como resultado el 4%.

Comunicación e Integración

Está definido como el intercambio retroalimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades, orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad.



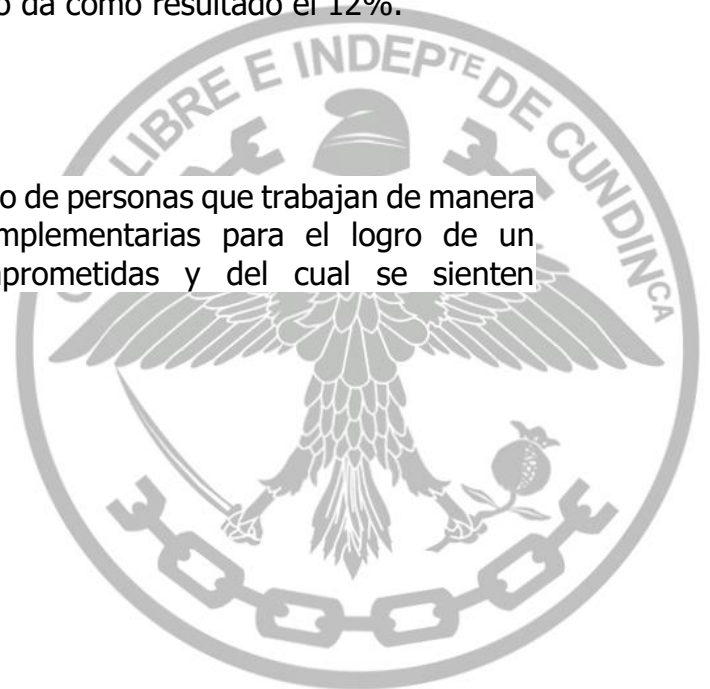


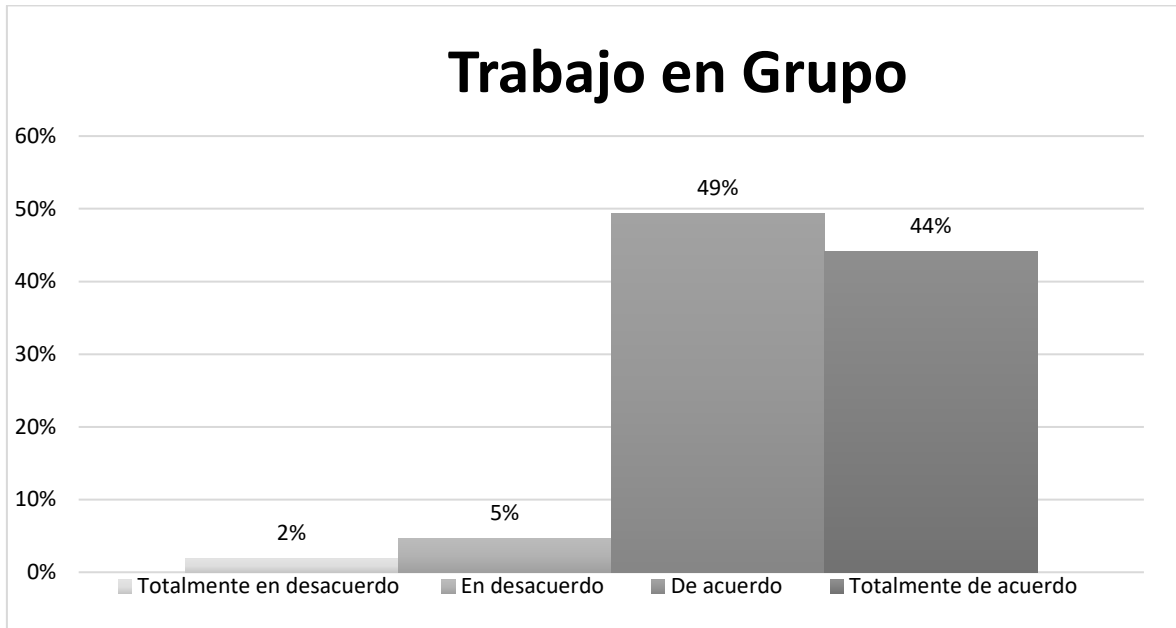
La grafica indica que, el 47% de los trabajadores están totalmente de acuerdo, el 41% están de acuerdo y el 12% se encuentra en desacuerdo.

Lo que indica que el porcentaje de respuestas en las escalas de totalmente de acuerdo y de acuerdo da como resultado el 88% y de las respuestas está en la escala de totalmente en desacuerdo y en desacuerdo da como resultado el 12%.

Trabajo en Equipo

Es el que se realiza por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportan habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.



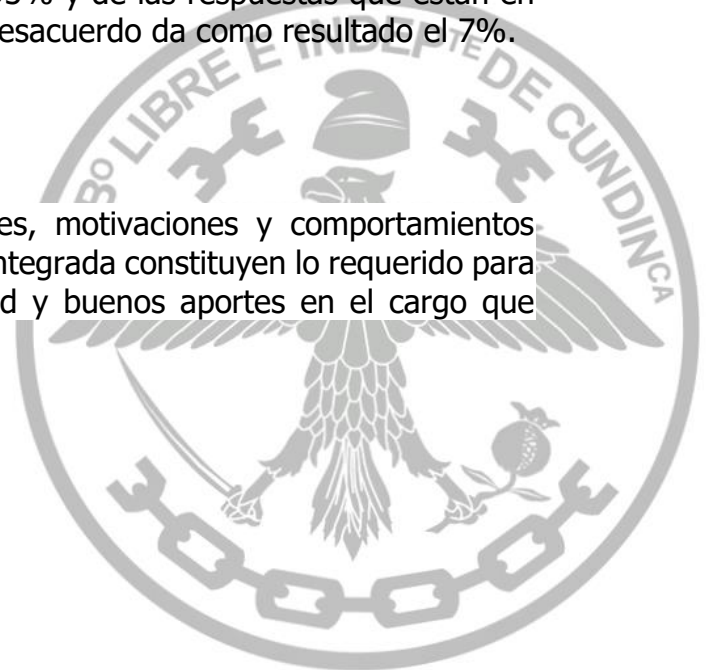


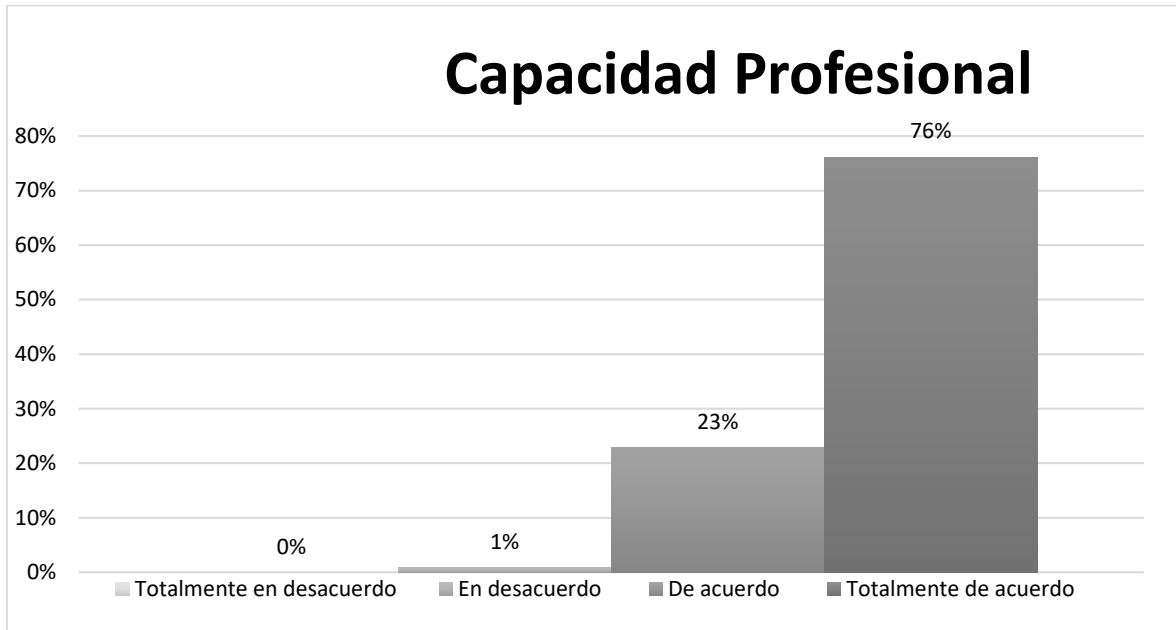
La grafica indica que, el 49% de los trabajadores están de acuerdo, el 44% están totalmente de acuerdo, el 5% están en desacuerdo y el 2% se encuentran totalmente en desacuerdo.

Lo que indica que el porcentaje de respuestas en las escalas de totalmente de acuerdo y de acuerdo da como resultado el 93% y de las respuestas que están en la escala de totalmente en desacuerdo y en desacuerdo da como resultado el 7%.

Capacidad Profesional

Es el conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios que en forma integrada constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.





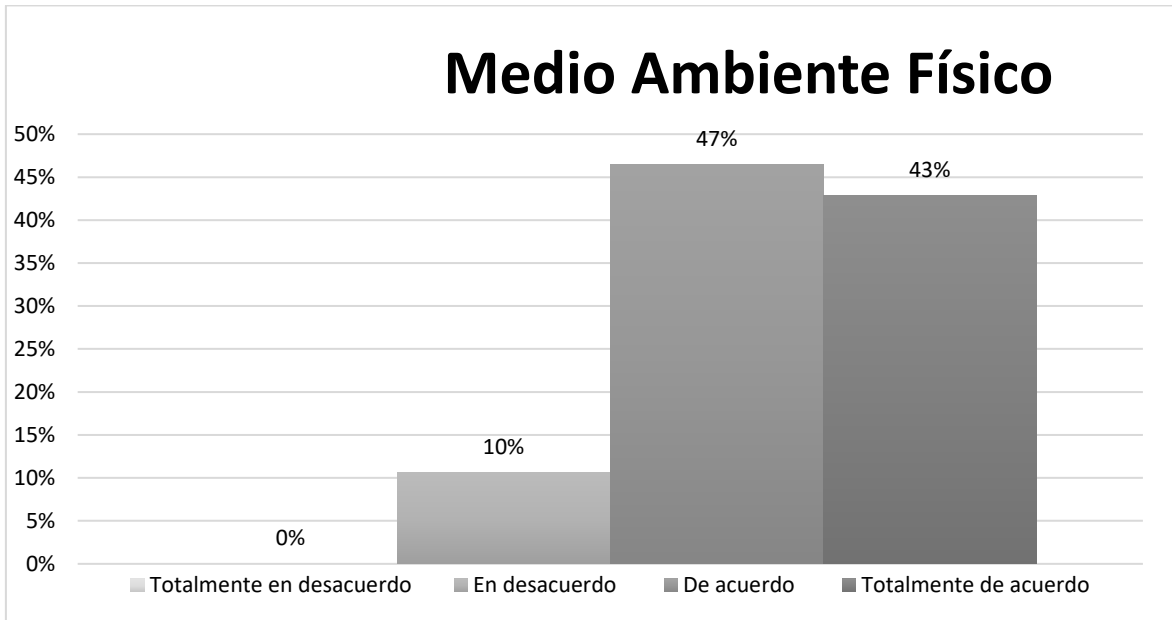
La grafica indica que, el 76% de los trabajadores están de totalmente de acuerdo, el 23% están de acuerdo y el 1% está en desacuerdo.

Lo que indica que el porcentaje de respuestas en las escalas de totalmente de acuerdo y de acuerdo da como resultado el 99% y de las respuestas está en la escala totalmente en desacuerdo y en desacuerdo da como resultado el 1%.

Medio Ambiente Físico

Son las condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos.





La grafica indica que, el 47% de los trabajadores están de acuerdo, el 43% están totalmente de acuerdo y el 10% está en desacuerdo.

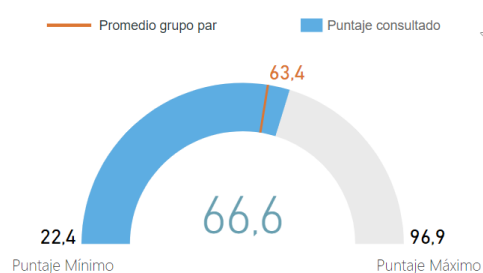
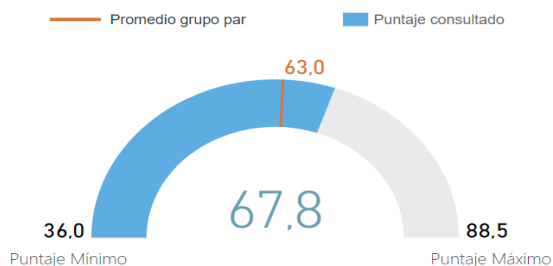
Lo que indica que el porcentaje de respuestas en las escalas de totalmente de acuerdo y de acuerdo da como resultado el 90% y de las respuestas está en la escala de totalmente en desacuerdo y en desacuerdo da como resultado el 10%.

- **Mediciones del FURAG 2019 y 2020**

2019

Gestión Estratégica del Talento Humano

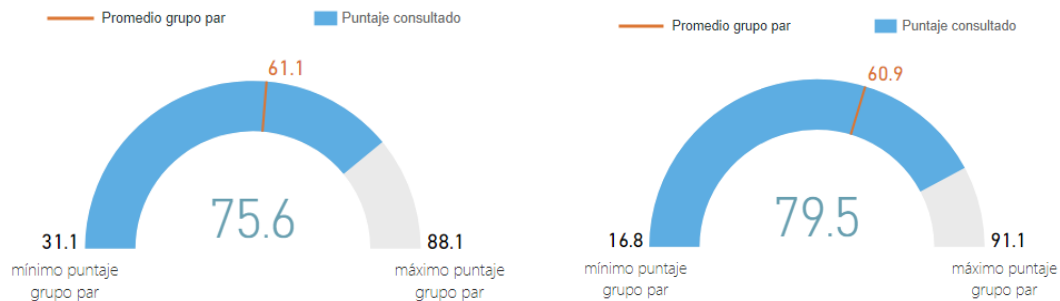
Integridad



2020

Gestión Estratégica del Talento Humano

Integridad



DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Gestión Humana, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas y políticas institucionales.

Inicialmente y de acuerdo con la guía de gestión estratégica del talento humano, se han identificado actividades básicas indispensables a recoger en el desarrollo del plan estratégico del talento humano y que serán consideradas en los diferentes componentes de este, a continuación, las mencionaremos en relación con el ciclo de vida del servidor público.

INGRESO

Gestionar los tiempos de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo

Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el plan de previsión de recursos humanos

Proveer las vacantes de forma temporal oportunamente por necesidades del servicio, de acuerdo con el plan de previsión de recursos humanos
Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor
Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1º de junio y el 31 de julio de
Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción
Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad
DESARROLLO
Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI
Contar con información confiable sobre los servidores que, dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción
Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, así también, contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares
Efectuar las labores de evaluación de competencias de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes en sus respectivas fases
Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual
Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño, diferentes a las obligatorias, en torno al servicio al ciudadano
Elaborar el plan de capacitación
Elaborar el programa de bienestar e incentivos
Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad
Ejecución completa del plan estratégico de talento humano
Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad

Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad
Celebrar el Día Nacional del Servidor Público
Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad
Realizar mediciones de clima laboral
Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, que lleve a un cambio cultural
Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras
Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, darlos a conocer con el objetivo de que sean interiorizados por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones
Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal, conocimiento del entorno, entre otros
Promocionar la rendición de cuentas por parte de los directivos
Actualización permanente del SIGEP
RETIRO
Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro
Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión de recursos humanos
Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a los servidores que se desvinculan
Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida
Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados

Metas institucionales – plan de acción dirección de gestión humana y administrativa

Estrategia	Líneas de Acción	Indicador	Meta Cuatrienio	2020	2021	2022	2023
Planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los colaboradores de la entidad	Planeación Estratégica del Talento Humano	Documento elaborado	4	1	1	1	1
	Desarrollo de los componentes de Ingreso del PEGTH	% de cumplimiento de actividades del componente de ingreso	100%	100%	100%	100%	100%
	Desarrollo del Talento Humano	% de cumplimiento de actividades del componente de desarrollo del talento humano	100%	100%	100%	100%	100%
	Desarrollar una estrategia para la optimización y consolidación de un excelente Ambiente Laboral.	Estrategia desarrollada	1	0	1	0	0
		% de cumplimiento de la estrategia	100%	0	100%	0	0
	Actualizar el reglamento interno de trabajo	Decisión empresarial de modificación debidamente aprobada	1	0	0	1	0
	Gestión administrativa para el retiro del personal	% de cumplimiento de actividades para el retiro del personal	100%	100%	100%	100%	100%

Planes y programas del talento humano 2021

1. Plan de previsión de recursos humanos

Objetivo: El propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar Empresas Públicas de Cundinamarca, en aras de cumplir el logro de sus objetivos y planes en la vigencia 2021.

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta, como se observa en la siguiente tabla:

Nivel jerárquico	Libre nombramiento y remoción	Trabajadores Oficiales	Periodo
Directivo	18	0	1
Asesor	2	0	0
Profesional	0	18	0
técnico	0	6	0
total	20	24	1

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se desarrolla a través de tres etapas: Análisis de las necesidades de personal, Análisis de la disponibilidad de personal y Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades las cuales se describirán a continuación.

2. Programa de bienestar e incentivos

Objetivo: Implementar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos y sus familias de la EPC SA ESP, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, procurando generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación y al logro de valores Institucionales.

Las áreas de intervención del programa de bienestar e incentivos son:

- **PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES:** Este componente busca fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor público y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Para el desarrollo de varias de las actividades de este componente, se

mantendrá una coordinación permanente con la Caja de Compensación Familiar y con las respectivas instituciones con las cuales ha establecido convenios.

- **CALIDAD DE VIDA LABORAL:** se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público, como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

3. Plan de seguridad y salud en el trabajo.

Objetivo: Establecer los requisitos en Seguridad y Salud en el trabajo para las EMPRESAS PUBLICAS DE CUNDINAMARCA en pro del bienestar de la población trabajadora, la prevención de Accidentes y/o Enfermedades Laborales.

El Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el trabajo conforme requisitos legales. Aplica a: funcionarios, Contratistas, Subcontratistas, visitantes y partes interesadas

El propósito principal del plan es la implementación de los elementos claves del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo detectados en la Evaluación de Estándares mínimos realizada por la entidad y en los procesos de Auditoria.

Desde la vigencia anterior, se vienen implementando acciones para mitigar y controlar la emergencia sanitaria por COVID-19 y propender por la salud y la vida de nuestros colaboradores.

4. Plan institucional de capacitación

Objetivo: De conformidad con la normatividad legal vigente relacionada con el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados, Empresas Públicas de Cundinamarca SA ESP, atiende el concepto de capacitación como el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, dirigidos a prolongar y complementar la educación, inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión de EPC SAS ESP, a la mejor prestación de servicios a la comunidad cundinamarquesa, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Los ejes temáticos del plan de capacitación son:

1. Gestión del conocimiento y la innovación
2. Creación de valor público
3. Transformación digital
4. Probidad y ética de lo público

Componentes asociados al plan anticorrupción y atención al ciudadano 2021

Dentro del PAAC 2021 se relacionaron algunas actividades vinculadas con la gestión estratégica del talento humano, las mismas pueden ser consultadas en dicho plan a través del siguiente link:
https://www.epc.com.co/docs/transparencia/Planeacion/PAAC_2021_EPC_final.pdf



Plan de Acción de la Matriz Estratégica de Talento Humano

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción con miras a fortalecer la ruta de creación de valor con menor puntaje "La ruta de la felicidad":

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO				
Pasos		5	6	7
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)
	Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos			
2	Selección en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos	Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad	Registro, seguimiento y control de la información. * El desarrollo de este plan deberá considerar las directrices de la pandemia por COVID-19	Generar y presentar informes técnicos y estadísticos sobre la gestión respecto al resultado del diagnóstico de necesidades del personal Continuo sobre la vigencia 2021
	Subrutas con menores puntajes (máximo tres) Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio Ruta para generar innovación con pasión	Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia		Generar y presentar informes técnicos y estadísticos sobre la gestión respecto a indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia Continuo sobre la vigencia 2021
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores			
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes	Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.		Generar y presentar informes técnicos y estadísticos sobre la gestión respecto al desarrollo de las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares. Continuo sobre la vigencia 2021
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo. Transcribalas en la columna No. 5: "Variables resultantes"			

Evaluación del plan

1. Matriz estratégica de talento humano: A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia, así como las rutas de valor a trabajar para mejoramiento de la gestión.
2. FURAG II: Este instrumento monitorea y evalúa la eficacia y los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo. Se diligenciará en las fechas establecidas por el departamento administrativo de la función pública. Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.
3. Matriz de seguimiento de la dirección de gestión humana y administrativa cada uno de los planes y programas: Se alimentará a medida que se van realizando las actividades del plan estratégico y consolidara evidencias y número de personas impactadas, indicadores de cobertura e incluirá familiares de los funcionarios beneficiados con las actividades si fuese el caso.

Indicadores

Cada uno de los planes y programas dentro de su matriz de seguimiento contendrá el respectivo indicador de avance y cobertura.



MATRIZ DE SEGUIMIENTO A PLANES Y RESPONSABILIDADES

PLAN	No. DE ACTIVIDADES	FECHAS	RESPONSABLES
Plan de previsión	4	1/01/2021 a 31/12/2021	Dirección de gestión humana
Programa de bienestar e incentivos	33	1/01/2021 a 31/12/2021	Dirección de gestión humana
Plan institucional de capacitación	36	1/01/2021 a 31/12/2021	Dirección de gestión humana
Plan anual de seguridad y salud en el trabajo	336	1/01/2021 a 31/12/2021	Dirección de gestión humana

*Estas actividades pueden ser modificadas de acuerdo a la ejecución de cada plan, por lo cual es necesario que en caso de modificaciones se atienda primordialmente a las que se registran en cada uno de estos.

JUAN EDUARDO QUINTERO LUNA
GERENTE GENERAL
EMPRESAS PÚBLICAS DE CUNDINAMARCA SA ESP

