

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO – PREVISIÓN

2024



INTRODUCCIÓN

Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., mejora su gestión administrativa mediante el fortalecimiento del talento humano, enfocando su gestión para el mejoramiento institucional conforme a su objeto misional y en cumplimiento de expectativa y necesidades de sus partes interesadas.

Para cumplir con este propósito es necesaria la adopción de un plan de administración del talento humano, orientado a optimizar los procesos de selección, permanencia y retiro del personal, así como la realización del plan de bienestar, incentivos y de capacitaciones, contribuyendo al desarrollo integral de los servidores públicos, logrando mejoras frente al clima laboral y eficiencia en los resultados institucionales.

Teniendo en cuenta lo anterior, se elabora el Plan de Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2024, como un instrumento de planeación que contiene las estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación de los programas de Bienestar Social, Capacitación, Seguridad y Salud en el trabajo y Administración de Personal; dirigidos a mejorar la calidad de vida, desarrollar competencias, mejorar la salud laboral, prevenir riesgos laborales y lograr una eficiente utilización y aprovechamiento del talento humano en función de los objetivos institucionales.

El presente documento hace referencia al Plan Institucional de Capacitación vigencia 2024, el Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2024, el Plan anual de trabajo de Seguridad y Salud en el trabajo vigencia 2024, y el Plan de Previsión, para lo cual se tomó como base los avances de la gestión en cumplimiento de las metas del Plan Estratégico institucional.

OBJETIVOS

Planear, ejecutar y evaluar los procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del talento humano de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., mediante el desarrollo 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.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los servidores públicos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.¹
- La capacitación y formación de los servidores públicos, debe orientarse al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias funcionales, con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento en la prestación del servicio.²
- Contribuir al desarrollo integral del servidor público de la empresa, generando acciones para el mejoramiento de la cultura organizacional a través del Plan de Bienestar e Incentivos.
- 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.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio, de forma que se incremente el nivel de confianza de la ciudadana y demás partes interesadas.
- Promover el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones - TIC para la optimización de los procesos y mejora del desempeño institucional.

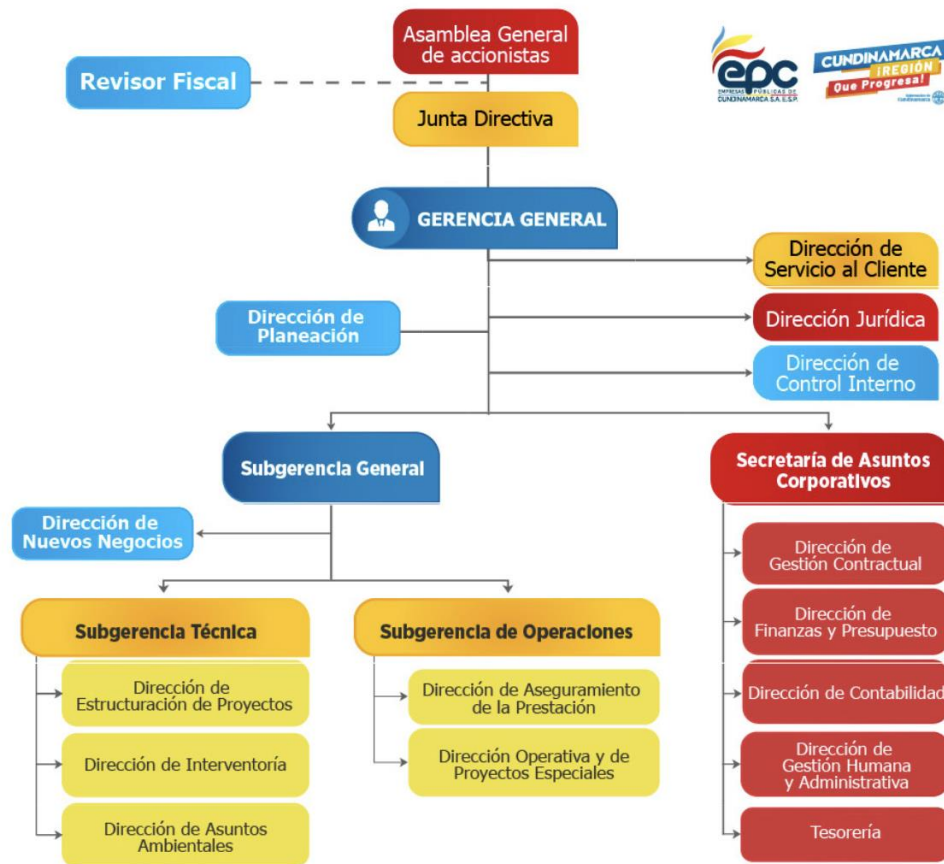
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, resultado del autodiagnóstico mediante la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano 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.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

¹ Ley 909 de 2004. Art 36.

² Circular Externa No 100-010-2014: Departamento Administrativo de la Función Pública. Bogotá 21 de Noviembre de 2014.



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 establece la disponibilidad de personal con el cual deba contar Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., en aras de cumplir el logro de sus objetivos y planes en la vigencia 2024.

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.

TIPO DE VINCULACIÓN

A los servidores públicos de Empresas Públicas de Cundinamarca en materia de administración de personal, régimen salarial y prestacional, les aplican las disposiciones generales que regulan a los empleados públicos de la rama ejecutiva del orden territorial.

Para efecto de la evaluación del desempeño laboral, la empresa adoptó el modelo de evaluación de acuerdo de gestión.

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Teniendo en cuenta la planificación estratégica, es necesario que Empresas Públicas de Cundinamarca desarrolle e implemente planes para alcanzar objetivos y metas establecidos en un tiempo determinado por medio de proyectos, planes, programas, entre otros tomando como base el Plan de Previsión.

Para la organización de las labores, es importante definir los perfiles ocupacionales del empleo en los requisitos de idoneidad, teniendo en cuenta la planta de personal, el manual de funciones y la nomenclatura y clasificación de empleos.

En gestión del empleo es necesario dar cumplimiento a la normatividad en cuanto al ingreso, permanencia y retiro de los servidores de Empresas Públicas de Cundinamarca, revisando la normatividad vigente en materia de talento humano, proceso de selección, situaciones administrativas y preparación pre-pensionados.

Se debe planificar, estimular y evaluar la contribución de los servidores en cumplimiento de las metas y objetivos institucionales utilizando como herramienta la Evaluación del Desempeño.

Es necesario para desarrollar la gestión de la compensación, cuyo objetivo es dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional de conformidad con la normatividad vigente y expedida por el DAFP.

Otro aspecto importante a tener en cuenta es la aplicación del Plan Institucional de Capacitación por vigencia, el cuales se basa en proyectos de aprendizaje en equipo con el objeto de desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los funcionarios y el mejoramiento de la prestación de los servicios conforme a su objeto misional.

Por último, es importante establecer las relaciones entre la organización y funcionarios, en torno a las política y prácticas de personal tomando como herramienta el Pla de Bienestar e Incentivos y estímulos establecido por la empresa.

ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO

La planeación estratégica es el instrumento a través del cual se identifica y planea la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P. En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se adelantarán de conformidad con los resultados del autodiagnóstico del talento Humano como herramienta clave del MIPG, materializado en gran parte a través de los siguientes documentos:

- ✓ Plan Institucional de Capacitación
- ✓ Plan de Bienestar e Incentivos
- ✓ Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo
- ✓ Plan de previsión de Recursos Humanos

FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La planeación de la gestión del talento humano de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., se define a través de los planes anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Recursos Humanos, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes en esta materia.

Dentro del Plan para la vigencia 2024, se han definido las líneas estratégicas prioritarias de gerencia del talento humano, relacionadas a continuación:

Línea estratégica 1.

Gestión del Talento Humano

Objetivo:

Fortalecer los procesos de selección, vinculación y desvinculación de los servidores públicos de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P.

Estrategia:

- ✓ Diseño e implementación de Política de Gestión del Talento Humano
- ✓ Desarrollo del plan de estratégico de talento humano para la vigencia, teniendo como base los resultados de la gestión de la vigencia directamente mente anterior.

Acciones:

Seguimiento a las acciones del Plan el Plan Estratégico del Talento Humano

Línea Estratégica 2.

Cultura y Clima Organizacional

Objetivo:

Mejoramiento de las Condiciones de Vida Laboral

Estrategia:

- ✓ Plan Institucional de Bienestar e Incentivos
- ✓ Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Acciones:

Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los funcionarios públicos de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P.

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.

Línea Estratégica 2.

Formación del Talento Humano

Objetivo:

Establecer un plan de capacitación orientado a formar, fortalecer y potencializar las competencias, según las necesidades evidenciadas.

Estrategia:

- ✓ Plan Institucional de Capacitación

Acciones:

Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación por vigencia.

Determinar necesidades de inducción, reintroducción y entrenamiento.

Línea Estratégica 3.

Sistemas de Información y Comunicación

Objetivo:

Fortalecer los sistemas de información y comunicación de la administración.

Estrategia:

- ✓ Informe de caracterización de personal
- ✓ Estrategia de Comunicación

Acciones:

Articular los sistemas de información interna

Diseñar, Ejecutar y Evaluar una estrategia de comunicación efectiva.

SEGUIMIENTO

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico, se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes que hacen parte integral del documento. Aunado a lo anterior, se elaborarán informes semestrales y/o anuales, que servirán de insumo para la toma de decisiones respectivamente.

REGISTRO

Durante la ejecución de las actividades de capacitación, bienestar y seguridad en el trabajo se deberán dejar los siguientes registros:

- **Registro de Asistencia:** Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a las actividades y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación.
- **Registro de la evaluación:** Aplicará para todas las actividades que se lleven a cabo, se efectuará una vez finalice la actividad a través del formato diseñado para ello, con el propósito de conocer la percepción de los funcionarios que participaron. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que debe ser representativa.
- El resultado que arroje dicha evaluación será comunicado al área o funcionario responsable quien deberá implementar las acciones de mejora necesarias, que permitan obtener resultados satisfactorios en la evaluación.
-
- Este registro debe estar debidamente tabulado y será un insumo para la toma de decisiones gerenciales.

Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP

El Sistema contiene información sobre el talento humano al servicio de Empresas Públicas de Cundinamarca, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las Subgerencias y Direcciones encargadas de administrar al personal vinculado a éstas.

El SIGEP es a su vez, una herramienta de gestión, al permitir adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos.

Se consolidará un informe anual que contendrá los resultados de las evaluaciones de desempeño laboral, que servirá de insumo para la formulación de los planes de la siguiente vigencia.

