

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2020 - PREVISIÓN

(Original firmado por)

ARQUITECTO JUAN EDUARDO QUINTERO LUNA
Gerente Empresas Públicas de Cundinamarca SA ESP



INTRODUCCIÓN

Empresas públicas de Cundinamarca SA ESP, mejora su gestión administrativa mediante el fortalecimiento del talento humano, enfocando su gestión para el mejoramiento en la prestación de sus servicios a la comunidad Cundinamarquesa y demás partes interesadas.

Para cumplir con este propósito es necesario 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 de la empresa.

Teniendo en cuenta lo anterior, se elabora el Plan de Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2020, 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 2020, el Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2020, el Plan anual de trabajo de Seguridad y Salud en el trabajo vigencia 2020, y el de Previsión de recursos humanos y la verificación legal y pertinente del Plan Anual de Vacantes, para lo cual se tomó como base el informe de gestión vigencia 2016 – 2019.

OBJETIVOS

Planear, ejecutar y evaluar los procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del talento humano de la EPC SA ESP, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios al ciudadano, de conformidad a las metas del plan de acción.

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 EPC SA ESP, 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.

TIPO DE VINCULACIÓN

A los servidores públicos de la EPC SA ESP 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 personal se tienen en cuenta los requisitos de ley y la políticas internas de la EPC SA ESP teniendo en cuenta los criterios del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral diseñado por la CNSC.

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.

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Teniendo en cuenta la planificación estratégica, es necesario que EPC SA ESP 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 y pertinencia y soporte legal del Plan anual de vacantes con el que cuenta.

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 EPC SA ESP, 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 que aplicando el Plan Institucional de Capacitación por vigencia, el cual 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.

Por último, es importante establecer las relaciones entre la organización y funcionarios, en torno a las políticas y prácticas de personal tomando como herramienta el Plan 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 EPC SA ESP. 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 Capacitaciones
- ✓ 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 EPC SA ESP, se define a través de los planes anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo 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 2020, 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 EPC SA ESP.

Estrategia:

- ✓ Diseño e implementación de Política de Gestión del Talento Humano
- ✓ Plan de previsión de recursos humanos y posibilidad legal y pertinente del plan Anual de Vacantes: Para la vigencia 2020.



Acciones:

Seguimiento a las acciones del Plan Estratégico del Recurso 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 EPC SA ESP.

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, reinducción y entrenamiento.

Línea Estratégica 3.

Sistemas de Información y Comunicación

Objetivo:

Fortalecer los sistemas de información y comunicación de EPC SA ESP.

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 de la Subgerencia o secretaria responsable.

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 EPC SA ESP en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos 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.

Informe consolidado de la evaluación del desempeño laboral y la evaluación de la gestión de los gerentes públicos

Se consolidará un informe anual que contendrá los resultados de la Evaluación de Desempeño Laboral, que servirá de insumo para la formulación de los planes de la siguiente vigencia.

