

Plan Estratégico del Talento Humano (PETH)

División Administrativa –
Oficina de Recursos Humanos

2021

INTRODUCCION

En cumplimiento del art. 15 de la Ley 909 de 2004, el cual define las funciones de las unidades de personal de las entidades públicas, delegando en ellas la responsabilidad de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, y reglamentando sus directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado en el Decreto 612 de 2018, “por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.

La Empresa de Servicios Públicos Fusagasugá EMSERFUSA E.S.P en cumplimiento a la normatividad vigente y propendiendo por un desarrollo integral del empleado público, formuló el presente documento.

El Plan Estratégico de Talento Humano, es el instrumento que consolida las estrategias a desarrollar para garantizar las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano, teniendo en cuenta la visión que se persigue y las características del personal de la empresa, estableciendo retos concretos y necesidades.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, fortaleciendo los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de tal manera que genere confianza, para lo cual EMSERFUSA, ha construido el Plan Institucional de Capacitación y mejorará mecanismos de diálogo sobre el servicio público, que permita vigilar la integridad en las actuaciones y desarrollo de actividades con temas asociados a la integridad en los Servidores , logrando un cambio cultural y un adecuado ambiente de trabajo.

GENERALIDADES

1. MARCO LEGAL

| A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del Grupo de Gestión Humana: NORMATIVIDAD | TEMA | TEMA RELACIONADO CON LA NORMA |
|--|---|--|
| Ley 100 del 23 de diciembre de 1993 | Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales. | Certificación de Bono Pensional |
| Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998 | Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. | Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar |
| Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 | Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. | Talento Humano |
| Ley 1010 del 23 de enero de 2006 | Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo | Talento Humano |
| Decreto 2177 del 29 de junio de 2006. | Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica. | Talento Humano |
| Ley 1064 del 26 de julio de 2006 | Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación. | Plan Institucional de Capacitación |
| Resolución 894 del 11 de noviembre de 2011 | Establece los criterios para la asignación de la Prima Técnica en el Departamento Administrativo de la Función Pública. | Talento Humano |
| Resolución 572 de 2012 | Modifica parcialmente la resolución N° 894 del 11 de noviembre de 2011 en temas de prima técnica por | Talento Humano |

| | | |
|------------------------------------|--|---|
| | evaluación de desempeño. Talento Humano | |
| Decreto 1083 de Mayo 2015 | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. - Establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de bienestar y plan de incentivos. | Plan institucional de Capacitación Programa de bienestar e incentivos |
| Resolución 1111 de Marzo de 2017 | Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. | Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. |
| Decreto 1499 de septiembre de 2017 | Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el sistema de Gestión establecido con el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 MIPG- Manual operativo – Dimensión No 1 GETH Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano | Talento Humano |

2. ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE FUSAGASUGA EMSERFUSA E.S.P

2.1. Reseña histórica

La historia de los servicios públicos se remonta en Fusagasugá desde su fundación en el siglo XVI donde ha obtenido el agua para consumo humano de las distintas quebradas que atraviesan el municipio o cerca de ella, especialmente la quebrada la parroquia que pasaba a una cuadra al sur de la plaza mayor y la quebrada los Curos que cruzaba a una cuadra al norte de la plaza mayor, usándose estas además como cañerías.

Los cambios en la sociedad, la política y la economía de la ciudad y la región, desde los fines del siglo XIX generaron mejoras materiales para el municipio en cuanto a desarrollo, traducidos en la dotación de equipamiento y el suministro de servicios públicos antes inexistentes.

En este marco, a mediados del año 1889 dos habitantes de Fusagasugá, Enrique Pabón y Manuel Ignacio Villaveces, levantaron un plano que proyectaba una acequia (canal a cielo abierto para conducir agua, generalmente para riego) que obtuviera el líquido del Río Cuja, y que terminara depositando dichas aguas en la quebrada la parroquia; Asegurando abastecimiento permanente desde un río que en los periodos de verano mantenía un caudal considerable.

Esta obra que llevaba a Fusagasugá un paso adelante en la civilización, fue lenta debido a los problemas del fisco municipal y a las difíciles características del territorio que se consideraba inestable. Debido a esto los trabajos fueron iniciados a fines de la primera década del siglo XX.

Es así como desde el 04 de mayo de 1.908 fue creada la junta de obras públicas y como apoyo a esta, la Junta de acueducto el 11 de mayo del mismo año, quienes tenían la obligación de administrar tal servicio, sin que ello implicara que todavía existiera.

La construcción de la acequia se llevó a cabo entre 1908 y 1923, y la parte más importante de la obra se ejecutó durante los últimos cuatro años de este periodo por el ingeniero Ismael García. Pero aun antes de terminarse las obras de la acequia, algunos de los habitantes más pudientes habían construido tuberías individuales para llevar agua de la quebrada La Parroquia a sus casas, siendo muestra de un cambio en la sociedad que necesitaba en mayor medida del agua.

La mejora en el servicio de acueducto se inició con la construcción de un nuevo sistema durante 1.928 gracias a un auxilio del Senado de La República, la red del acueducto se extendió a los sectores en los cuales nunca antes había existido este servicio y que se servía del entorno de la plaza, lugar que concentro los trabajos del acueducto privado, llegando en 1.933 a 160 plumas instaladas por el nuevo acueducto, favorecido por el interés de los fusagasugueños de bajos recursos que trabajaban sin ninguna remuneración, para que una paja de agua se ubicara cerca de su casa, entendiendo a su modo los beneficios de aprovechar este servicio. En cuanto a las alcantarillas se contrató en 1936 su construcción con el departamento, obra que se terminó cuatro años después.

Las décadas de los 40 y 50 estuvieron marcadas por la búsqueda de recursos en procura de continuar con la ampliación del acueducto municipal. Actualmente Las redes principales del municipio de Fusagasugá tienen una extensión de 78.903 metros lineales, estas son verificadas y actualizada a través de los planos que se encuentran en la Entidad, cabe resaltar también que durante el año 2014 se inició un censo de Redes.

El agua producida actualmente en las dos plantas es suficiente para una población esperada de 258.000 habitantes garantizando la prestación del servicio de acuerdo a las proyecciones. Igualmente, Las redes de alcantarillado del municipio de Fusagasugá fueron construidas con base en el Plan Maestro de alcantarillado y están preparadas para abastecer 258.000 habitantes proyectados para el municipio de Fusagasugá hasta el 2025. Actualmente la División de Aseo, cuenta con 7 carros recolectores y 1 Volqueta y que facilitan la recolección de los residuos sólidos de 45.500 suscriptores del área urbana y aprox 1.500 del área rural con los que cuenta EMSERFUSA E.S.P.

En la búsqueda de la calidad y los procesos de mejora continua, EMSERFUSA E.S.P. recibió la certificación en la norma NTCGP 1000:2009 y la Norma ISO 9001:2008 en el año 2010, en los procesos de tratamiento y distribución de Agua Potable, Recolección y manejo de residuos sólidos, entre otros, esta certificación fue expedida nuevamente en el año 2017.

2.2. Misión

Somos una empresa de servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo, que ofrece a los usuarios, agilidad, transparencia y excelencia mediante la prestación continua de los servicios, manteniendo el equilibrio ambiental, generando rendimientos económicos suficientes para atender su crecimiento e inversión social, buscando el logro

de sus objetivos empresariales a través del compromiso del recurso humano con una dirección participativa.

2.3. Visión

Crecer continuamente contribuyendo al desarrollo sostenible, a través de la prestación con calidad de nuestros servicios de acueducto, alcantarillado y aseo, satisfaciendo a los usuarios y mejorando su calidad de vida.

2.4. Valores contenidos en el Código de Integridad

Los empleados públicos de la Empresa de Servicios Públicos de Fusagasugá EMSERFUSA E.S.P, enmarcan su actuar y labor diaria en los valores definidos en el Código de Integridad, alineados con los definidos por la Función Pública, y se enmarcan en la generación de un valor público de alta calidad, los cuales se presentan a continuación:

Honestidad: Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto: Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso: Ser consciente de la importancia del rol como servidor público y estar en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con que se relaciona en las labores cotidianas, buscando siempre mejorar el bienestar.

Diligencia: Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas al cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia: Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

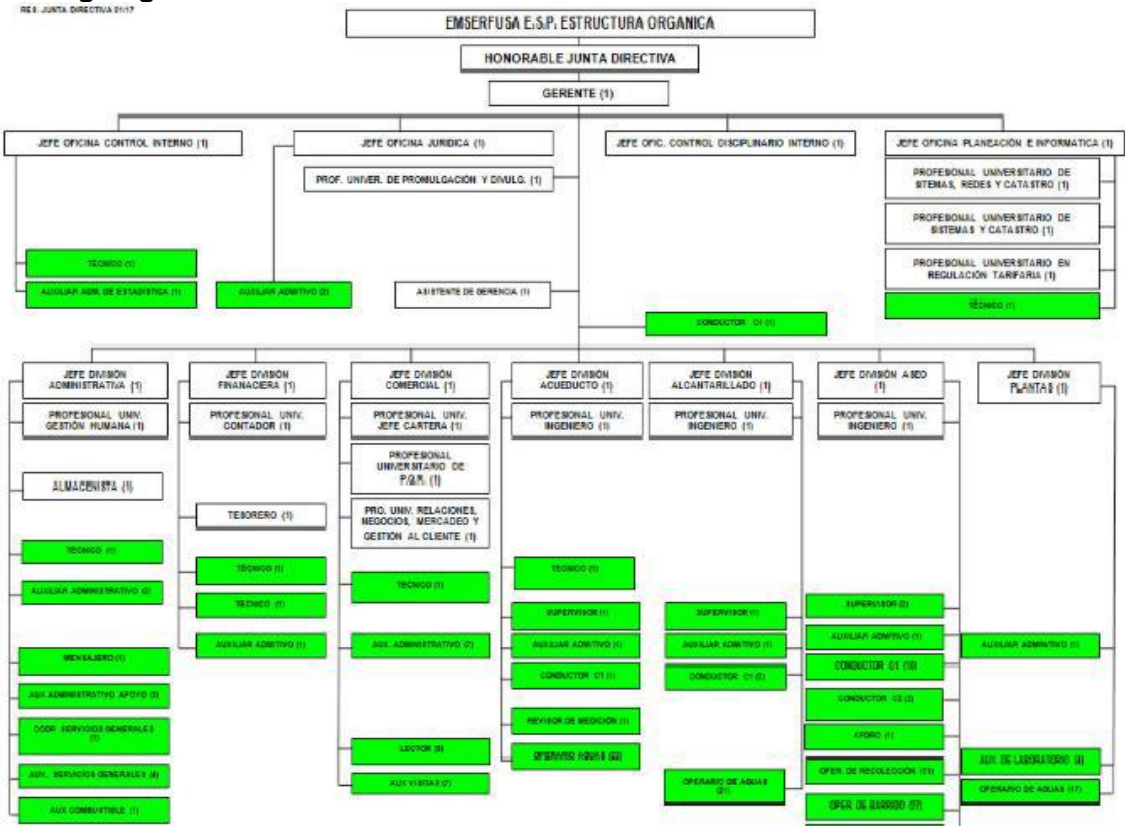
Eficacia: Alcanzar las metas establecidas en la empresa.

Eficiencia: Lograr las metas con la menor cantidad de recursos.

Igualdad: Garantizar un trato igual y no discriminatorio de las personas por parte de los poderes públicos (principio de igualdad) y a la vez como derecho particular de cada individuo que debe ser protegido (el derecho fundamental a la igualdad).



2.5. Organigrama



3. PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

La planta de personal está conformada por un total de doscientos veintitrés (223) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico, como se muestra a continuación:

| NIVEL | PLANTA TOTAL |
|-------------------------|--------------|
| DIRECTIVO | 8 |
| ASESOR | 4 |
| PROFESIONAL | 13 |
| SUPERVISOR | 4 |
| TECNICO | 6 |
| ASISTENCIAL | 2 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 18 |
| AUXILIAR DE APOYO | 2 |
| AUXILIAR DE LABORATORIO | 4 |
| CONDUCTORES | 16 |
| OPERATIVO | 146 |
| TOTAL | 223 |

4. MEDICIONES ADELANTADAS PARA EL 2021 en:

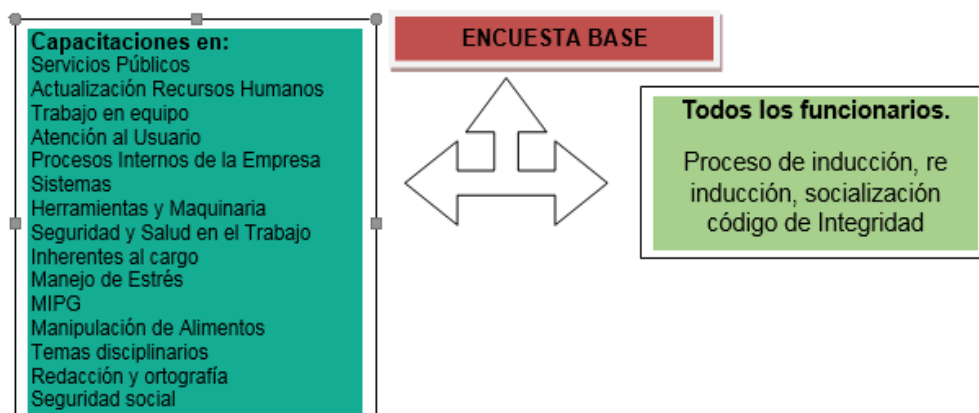
4.1 Necesidades Bienestar

| | | |
|----|------------------------------------|--|
| a. | Deportivos | Fútbol |
| | | Microfútbol |
| | | Baloncesto |
| | | Voleibol |
| | | Bolos |
| | | Tejo |
| | | Mini tejo |
| | | Natación |
| b. | Recreativos y vacaciones | Día de la mujer |
| | | Vacaciones recreativas hijos |
| | | Paseos familiares |
| | | Festival de cometas |
| | | Día del hombre |
| | | Día del niño |
| | | Día de la Secretaría |
| | | Ciclo paseo |
| | | Otras actividades recreativas y vacacionales. Cuáles? CAMINATAS ECOLOGICAS |
| c. | Artísticos y Culturales | Teatro |
| | | Danzas |
| | | Otros curos artísticos y culturales. Cuáles? |
| | | MUSICA, PINTURA, POESIA |
| d. | Promoción y prevención de la Salud | Salud Oral, visual y auditiva |
| | | Prevención cardiovascular |
| | | Prevención cáncer |
| | | Prevención lesiones deportivas |
| | | Manejo de stress |
| | | Tabaquismo |
| | | Ergonomía |
| | | Brigadas de emergencia |
| | | Esquemas de vacunación |

| | | | | |
|----|--|----------|----------|---------|
| e. | Acompañamiento psicológico | Familiar | Personal | Laboral |
| f. | Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el FNA, fondos de Cesantías, Cajas de Compensación Familiar u otras entidades | | | |
| g. | Preparación Pensionados | | | |

4.2 Necesidades en Capacitación

De acuerdo a las encuestas realizadas se evidenciaron los siguientes componentes enmarcados en los temas de capacitación priorizados.



4.3. Resultados de la Evaluación de Desempeño 2020

La evaluación de desempeño ha permitido ver el rendimiento global de los funcionarios públicos de EMSERFUSA. Cada jefe de división ha procedido con la respectiva retroalimentación y seguimiento cuando así lo amerita la calificación; sin embargo, es importante anotar que los funcionarios de EMSERFUSA, manejan un alto nivel de compromiso frente a sus actividades por lo cual no se ha requerido seguimiento en ninguno de los casos. Los históricos permiten demostrar un desempeño excelente de los funcionarios frente a sus funciones y han facilitado que la empresa siga alcanzando la misión y los objetivos propuestos en el SGI.

4.4. Resultados Medición - termómetro de Clima Organizacional 2020.

Esta medición se realizó a una muestra de la población de servidores con el propósito de conocer su percepción frente a los efectos de la estrategia de bienestar y propiamente del a la mejora de Clima – Cultura Organizacional.

Los resultados son los siguientes de acuerdo a los ítems preguntados:

Conocimiento de la filosofía e identidad corporativa: los trabajadores en su mayoría conocen la misión, visión y los objetivos de la Empresa; sin embargo es necesario afianzar con mayor profundidad los mismos a fin de incrementar a un mayor porcentaje en el afianzamiento de ellos y de esta manera se muestre sentido de pertenencia a la misma, como considerar la forma que los funcionarios tomen conciencia de fijar y practicar los valores corporativos como hábito.

Planeación de actividades: La respuesta sugiere que se debe promover una mayor práctica de reuniones para la planeación de trabajo con el fin de mantener informado a los funcionarios sobre las actividades y cronogramas que se realizarán en las divisiones teniendo en cuenta sus puntos de vista con el ánimo de obtener mejores resultados.

Recursos: Los funcionarios requieren de un mayor valor cuantitativo para la correcta ejecución de las labores, así como de las prioridades que se da a la ejecución de ellas.

Procedimientos: El mapa de procesos de la empresa cumple con gran porcentaje dado que los funcionarios realizan sus tareas de manera efectiva, con esta base, las acciones tendientes al cumplimiento de sus objetivos y así lo demuestran en la encuesta ya que regularmente se ubican en su cargo y con las funciones y pasos precisos a seguir en sus labores.

Capacidad y conocimiento del cargo: Las respuestas dadas denotan que los funcionarios de la entidad no les parece el entrenamiento recibido lo que indica que se debe tomar otras pautas en el momento de ser vinculados a la entidad y la capacidad que se requiere para desempeñar los diferentes cargos no es la apropiada.

Bienestar: La empresa implementa prácticas dirigidas al bienestar de los funcionarios que prácticamente en su totalidad son bien recibidas por ellos. El compromiso de la EMSERFUSA es continuar en esta labor e incrementar actividades que redunde en feedback con las metas y la filosofía institucional con el propósito de estimular la buena labor de los funcionarios.

Ambiente laboral y liderazgo: Las preguntas muestran que la institución cuenta con excelentes líderes, que se preocupa por conocer y apoyar a sus funcionarios dándole valor a su trabajo lo cual genera un ambiente laboral apropiado entre ellos dando una correcta identidad corporativa de los funcionarios con la división y con la empresa.

Comunicación: la entidad por su dimensión cuenta con una buena comunicación, dejando de lado los entornos de desinformación. Se aplican canales comunicativos efectivos fomentando con ello el buen entorno laboral de los funcionarios y procurando el bienestar de la institución en general.

Equipo de trabajo: La entidad en general se muestra complaciente con su equipo de trabajo, es análogo con las respuestas dadas. Generan tranquilidad, buen ambiente laboral y dan solución a los inconvenientes presentados de manera correcta efectiva y ágil.

Aptitud laboral: la mayoría de los funcionarios indican y demuestran cumplir con los requisitos aptitud, actitud y conocimiento requeridos para el cumplimiento de las labores del área. Muestran compromiso y entrega con el cumplimiento de sus actividades, el trabajo en equipo y el logro de objetivos.

Seguridad en el trabajo: Con base en las respuestas se están implementando estrategias que promuevan el bienestar y la seguridad en el trabajo. El objetivo es lograr que el 90% de los funcionarios cumplan con las normas de seguridad y salud en el trabajo lo cual requiere de la participación activa de los funcionarios.

Área de trabajo: Los funcionarios regularmente cuentan con el orden y aseo que se requiere para su desempeño. Sin embargo, indican que el área cuenta con poca ventilación en cuanto a los administrativos se refiere. Hecho que concuerda con el poco espacio que se tiene debido al crecimiento de la empresa y el acomodamiento, que se ha requerido, de nuevos puestos de trabajo. En la actualidad se está adelantado adecuación de espacios que permitan un ambiente de mayor favorabilidad para los funcionarios.

En la vigencia 2020 se aplicó la encuesta de clima organizacional y para la actual vigencia se establecerá el plan de trabajo con las áreas priorizadas.

4.5. Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidará en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Por ello, a continuación se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG II, así como las acciones con las cuales se fortalecerá y evaluará la gestión para el 2021.

5. ALCANCE DEL PLAN ESTRATEGICO

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa de Servicios Públicos de Fusagasugá EMSERFUSA E.S.P, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo.

Por consiguiente, aplica a la población de EMSERFUSA (servidores públicos de libre nombramiento, Trabajadores Oficiales, Temporales y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.

5.1. OBJETIVO GENERAL

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 trabajadores de EMSERFUSA, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

5.2. Objetivos Específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y re inducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Mantener la planta de personal óptima que requiera la Empresa para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano.

6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2021

El Plan Estratégico de Gestión Humana en Función Pública, 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 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.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en la Empresa de Servicios Públicos de Fusagasugá EMSERFUSA E.S.P, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 6 dimensiones restantes, de acuerdo con la siguiente tabla:

| TABLA DE CONVENCIONES DIMENSIONES - MIPG | |
|--|-------------------------------|
| D1 | Talento Humano |
| D2 | Direccionamiento y Planeación |

| | |
|----|-------------------------------------|
| D3 | Gestión con Valores para Resultados |
| D4 | Evaluación de Resultados |
| D5 | Información y Comunicación |
| D6 | Gestión del conocimiento |
| D7 | Control Interno |

6.1. Planes y Programas de 2021.

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso del Grupo de Gestión Humana, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad.

Estos planes se desarrollarán así:

6.1.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.

Objetivo: Reportar anualmente el estado de la planta de personal con el fin de identificar las necesidades de la planta.

6.1.2. Programa de Bienestar e incentivos

Objetivo: Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de Empresa de Servicios Públicos de Fusagasugá EMSERFUSA E.S.P con la apertura de espacios para el esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

Para las actividades desarrolladas en el programa de Bienestar, se trabajará con los siguientes programas:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales
2. Artísticos y culturales
3. Promoción y prevención de la salud
4. Educación en artes y artesanías
5. Promoción de programas de vivienda
6. Cambio organizacional
7. Adaptación laboral
8. Preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio
9. Cultura organizacional
10. Trabajo en equipo
11. Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)
12. Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos de la entidad.
13. Día del Servidor Público
14. Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad.
15. Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad.
16. Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo, y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:
 - a. El conocimiento de la orientación organizacional
 - b. El estilo de dirección
 - c. La comunicación e integración.
 - d. El trabajo en equipo e. El ambiente físico

17. Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones
18. Salario Emocional.
19. Reconocimiento de fechas especiales a través de tarjetas virtuales o Por Cumpleaños o Por fechas especiales o Avisos de fallecimiento Reconocimiento.

6.1.3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Objetivo: Implementar los estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST, el cual contará con programas que cuentan los factores de riesgo establecidos por la Entidad.

Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. De esta manera, se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos); con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar como de seguridad y salud en el trabajo, los cuales inciten al compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público.

Así mismo y con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072, la Resolución 1111 de 2017, se establece el plan operativo anual que busca aumentar el porcentaje de implementación del sistema, para alcanzar el nivel aceptable.

6.1.4. Plan Institucional de Capacitación.

Objetivo: Contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de Función Pública, a través de lo identificado en la detección de necesidades de capacitación durante la vigencia 2020.

6.1.5. Evaluación del desempeño

Objetivo: Dar cumplimiento a los lineamientos de las Resoluciones Nos 036, 082 y 083 de 2019 de Función Pública para las evaluaciones de desempeño de los servidores independiente de su tipo de nombramiento. Esta actividad hace parte del Plan Operativo de Talento Humano.

Como parte del Plan Estratégico Institucional, se implementará la acción: “Dar lineamiento para que en las concertaciones de objetivos de los servidores que manejan datos, se incluya una actividad de actualización, seguimiento y control de los mismos de manera periódica”, este con el fin que cada dependencia verifique la actualización de los datos y se pueda generar un seguimiento a los mismos.

6.1.6. Administración de nómina.

Objetivo Nómina: Dar cumplimiento a los lineamientos para pago de nómina, Seguridad Social y Parafiscales de la Planta Global y Temporal. Esta actividad hace parte del Plan Operativo de Talento Humano.

Objetivo Presupuesto: Analizar información de la planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores para la toma de decisiones de la alta Dirección, de conformidad con las necesidades del servidor.

6.1.6.1. Expedición de certificaciones para bono pensional.

Objetivo: Implementar la herramienta de certificación electrónica entregada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público con la finalidad de suministrar información oportuna y confiable al momento de redención de los bonos pensionales solicitados por los ex servidores del Departamento, según directrices del Ministerio. Así mismo, fortalecer la capacitación y actualización normativa que favorezcan el diligenciamiento de los formatos utilizados para el trámite oportuno y eficiente. Esta actividad hace parte del Plan Operativo de Talento Humano.

6.1.6.2. Archivo de Historias Laborales.

Objetivo: Dar cumplimiento a los lineamientos establecidos por el Grupo de Gestión Documental de Función Pública para la conservación de archivos físicos y electrónicos del Grupo de Gestión Humana, así como para la transferencia de dicha información. Frente a la consulta de los expedientes de historias laborales se hace de forma digital, ágil y ayudando a la conservación del expediente físico como patrimonio documental histórico de Función Pública. Lo anterior, permite que los expedientes de historias laborales estén actualizados.

6.1.7. Situaciones administrativas.

Objetivo: Proyectar los actos administrativos de acuerdo con las situaciones administrativas de los servidores con el fin de realizar el trámite pertinente. Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos, genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para el procedimiento de nómina.

7. Evaluación del Plan.

Evaluación de planeación estratégica de talento humano: Los mecanismos a desarrollar para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

a. Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano.

A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidenciará el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establecerá el plan de acción el cual estará contenido en el documento para la vigencia 2021.

b. Sistema de Gestión Institucional – SGI.

A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano cualitativamente.

c. FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).



NIT.890.680.053-6
SOMOS AUTORRETENEDORES
RES. 0547 – 25 ENR/2002



Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión. En relación con Talento Humano de Función Pública, monitorea y evalúa la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo. Se diligenciará en las fechas previamente establecidas. Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

Elaborado:

ANA LILIANA MEDINA POLANÍA
P.U. Gestión Humana