



Plan estratégico de talento humano

Versión 01

17 Enero de 2022



INTRODUCCIÓN

El plan estratégico del talento Humano se encuentra articulado por el Decreto 612 de 2018, es una herramienta de gestión alineada con la Política del Talento Humano y con el código de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual, provoca el desarrollo de las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos para mejorar la productividad y desempeño de los colaboradores.

Como herramienta metodológica de planeación, nos permite definir un sistema de control orientado en indicadores, que con sus acciones permite realizar seguimiento al desarrollo de planes, programas y proyectos. Estos contribuyen a mejorar la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, adicionalmente permiten a la entidad el cumplimiento de las exigencias normativas del estado colombiano.

La elaboración de los planes, permite el fortalecimiento de los procesos y el trabajo adecuado frente al ciclo de vida de los colaboradores de EMCANDELARIA S.A.S. E.S.P (ingreso, desarrollo y retiro), todo esto para contribuir con el plan estratégico institucional.

En el siguiente plan se proyecta la gestión del talento humano, el cual propende la ejecución de los planes de previsión de recurso humano, el desarrollo de competencias, la aplicación de estímulos e incentivos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos y los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes, que se deberán desarrollar en la presente vigencia.

MARCO NORMATIVO

Dentro del marco normativo legal aplicable que está asociada al plan estratégico de Talento Humano se encuentran contenido los siguientes:

Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.

Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

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.

Decreto 1083 de 2015: Reglamento único de la función pública, se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.

Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Código de Integridad del Servidor Público 2017: DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.

Decreto 1499 de 2017: Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Decreto 1273 de 2018: Cumplimiento de las normas del sistema general de riesgos laborales.

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.

Decreto 726 del 26 de abril de 2018: Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.

Decreto 815 de 2018: Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos

Acuerdo 617 de 2018: Por el cual se establece el Sistema Tipo del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba".

Ley 1960 de 2019: Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1800 de 2019: Por el cual se adiciona el capítulo 4 al título 1 de la parte 2 del Decreto 1083 de 2015, reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo

ALCANCE

Inicia con la localización de las necesidades de cada macroproceso y termina con el control y evaluación de las actividades ejecutadas por los servidores públicos de (carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas) para el cumplimiento de los planes.

OBJETIVO

El Plan Estratégico de Talento Humano permite planear, desarrollar y evaluar la gestión para cada una de las etapas del ciclo de vida del colaborador en la creación de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG; con el objetivo de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores.

Objetivos específicos

- Fortalecer y desarrollar los planes del talento humano
- Construir una cultura de cambio resaltando el código de integridad y sus valores
- Endurecer la prevención, autocuidado y manejo adecuado de los riesgos identificados a nivel laboral con la implementación del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST
- Desplegar actividades de Bienestar que permitan la generación de un ambiente laboral y clima organizacional cálido, donde se tenga en cuenta los servidores públicos y su familia
- Ejecutar el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral - EDL de los servidores públicos de la entidad.
- Desarrollar actividades de capacitación y formación que eleven los conocimientos, las capacidades, y competencias de los colaboradores.
- Contar con información oportuna, verídica y con indicadores a disposición para la correcta toma de decisiones.

METODOLOGÍA

Fundamentados en los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, Orientación a resultados, articulación interinstitucional, excelencia y calidad, toma de decisiones basadas en evidencia, aprendizaje e innovación. Se trabajará en el enaltecimiento del servidor público, a través del compromiso, acompañamiento y mejoramiento continuo.

La primera dimensión del Talento Humano busca ofrecer a la entidad, las herramientas para garantizar de manera adecuada el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro)

promoviendo la integridad en el desempeño y competencias de los colaboradores. Por tal motivo es necesario ejecutar las etapas que se mencionan a continuación:

Disposición de la información

La entidad deberá desarrollar acciones pertinentes para que la información requerida para el cumplimiento del plan estratégico del talento humano, cuente con datos, soportes eficaces y oportunos, que permitan la toma adecuada de acciones de mejora en pro del fortalecimiento del servidor público. Las herramientas utilizadas son las siguientes:

En las empresas municipales de candelaria EMCANDELARIA S.A.S. E.S.P el género femenino está representado por un 39%, frente al género masculino representado por un 61%.

Para la población con rangos de edad se encuentran los siguientes: Género masculino representado por un 61%.

Rango de edad	Numero	Generación
18 a 20 años	0	Generación Z
20 a 24 años	1	Millennials
25 a 29 años	0	
30 a 34 años	2	
35 a 39 años	1	Generación X
40 a 44 años	1	
45 a 49 años	3	
50 a 54 años	1	Baby Boomers
55 a 59 años	3	
60 a 64 años	2	
TOTAL	14	

Para la población con rangos de edad se encuentran los siguientes: Género femenino representado por un 39%.

Rango de edad	Numero	Generación
18 a 20 años	0	Generación Z
20 a 24 años	0	Millennials
25 a 29 años	0	
30 a 34 años	2	
35 a 39 años	3	Generación X
40 a 44 años	1	
45 a 49 años	2	
50 a 54 años	0	Baby Boomers
55 a 59 años	0	
60 a 64 años	1	
TOTAL	9	

Diagnóstico de la Gestión estratégica del Talento Humano

Se diligenció la herramienta autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano, incorporada en el instrumento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, en esta se puede evidenciar la calificación obtenida por cada ruta en la empresa, para aumentar el crecimiento se han tomado algunas estrategias desde el área de talento humano para llegar a un nivel óptimo:

Durante la segunda mitad del año 2021, se comenzó a fortalecer las estrategias planteadas por el modelo integral del planeación y gestión MIPG en la entidad, el objetivo es aumentar la calificación este año, una vez se realice la valoración al mes de junio del 2022.

SIGEP

Actualización, revisión, validación y vinculación del total de servidores públicos con que cuenta la entidad, creación de las hojas de vida de los colaboradores activos, cumpliendo a cabalidad el Decreto 2482 de 2010, la empresa EMCANDELARIA S.A.S. E.S.P se encuentra en un estado de avance del 100%.

Desarrollo del plan estratégico del talento humano

Durante el año 2022, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño, con estrategias que se realizarán a través de los diferentes planes que integran el plan estratégico de talento humano. La entidad se encargará de ejecutar y velar por el adecuado ciclo de vida (ingreso, permanencia y retiro) de todos los colaboradores.

Plan Institucional de capacitación PIC

El Plan Institucional de capacitación estará enfocado a contribuir al fortalecimiento de las capacidades y competencias de los servidores públicos. Este plan tendrá en cuenta la intervención de las necesidades expresadas por los colaboradores, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas y los resultados de las acciones que se vienen analizando en la entidad, así como las instrucciones ausentes de la gestión del conocimiento.

El Talento Humano diseño encuestas para encontrar la individualización del Aprendizaje Organizacional, estas estaban dirigidas a todos los colaboradores de la empresa con el fin de identificar las necesidades de capacitación. Este ejercicio tenía por objeto contribuir en el fortalecimiento de las competencias laborales del SER, HACER y SABER.

Estas encuestas se situaron de manera virtual para agilizar y facilitar la participación de todos los servidores en este diagnóstico que fue parte fundamental para la formulación del PIC.

Conocimiento Institucional

A través del proceso de inducción y reinducción se fortalecerá el conocimiento de la entidad, sentido de pertenencia y cultura organizacional. Así mismo se adelantará el proceso de reinducción en el cual se abordarán temas normativos, así como aquellos procesos que presenten cambios que deban ser de conocimiento de todos los colaboradores.

Inducción: Dentro del mandato legal se establece según el Decreto Ley 1567 de 1998, el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos, para los empleados del Estado, de acuerdo a esta normatividad las entidades deben contar con programas de Inducción y Reinducción, los cuales deben ser incluidos de carácter obligatorio en los planes institucionales de cada entidad. EMCANDELARIA S.A.S E.S.P adelantó el programa que será ejecutado durante la vigencia 2022.

Reinducción: De Acuerdo al artículo 64 de la Ley 190 de 1995, todas las entidades públicas tendrán además del Programa de Inducción para el personal que ingrese a la entidad el Programa de Reinducción. Estos estarán diseñados para actualizar a los servidores y reorientar su integración a la cultura organizacional.

Programa de inducción y reinducción de la entidad

Plan de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes sirve para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la entidad, su diferencia con el Plan de Previsión de Recursos Humanos radica en que este último es una herramienta para proveer personal a mediano y largo plazo de acuerdo con el plan estratégico de recursos humanos en tanto se realicen los tramites definitivos con la CNSC para el cargo vacante.

El plan anual de vacantes tiene por objetivo:

- La provisión transitoria de empleos de carrera administrativa se hace a través de las figuras de encargo o con nombramientos provisionales, de acuerdo con la normatividad vigente.
- La provisión definitiva se realizará mediante procesos de ascenso que adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil de acuerdo con lo establecido en la Ley.
- Los empleos de libre nombramiento y remoción cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveerán a través del sistema de meritocracia.

Por lo tanto, el Plan Anual de Vacantes puede considerarse como un instrumento técnico de ordenación y planificación del empleo público que le va a permitir a la entidad programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva. Los empleos a los que hace relación el Plan Anual, son los de vacancia definitiva, a pesar de encontrarse previstos por cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, requieran ser provistos por un servidor de carrera de forma definitiva.

Al respecto conviene decir que el Plan anual de Vacantes es el listado de empleos que se encuentren en vacancia definitiva, es un instrumento donde se relacionan la cantidad de cargos, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicando si pertenecen al proceso y si cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal.

Plan Previsión de Recursos Humanos

EMCANDELARIA S.A.S. E.S.P realiza el plan de previsión de recursos teniendo en cuenta el cálculo de los colaboradores necesarios para atender las necesidades presentes, identificar la cantidad de recurso humano o personal es indispensable para la prestación adecuada del servicio, en este plan se genera de manera cuantitativa y cualitativa la previsión de los costos de personal y aseguramiento del presupuesto.

Para la elaboración se realizó el análisis de la planta de personal actual, junto con el diagnóstico de necesidades de personal, principalmente las actuaciones internas tales como capacitación, reubicación del personal, reubicación de los cargos, situaciones administrativas, transferencia del conocimiento, entre otros.

Clima organizacional

La entidad desde su salida del estado de liquidación ha iniciado un proceso de transformación organizacional con el fin de fortalecer el liderazgo, la transparencia y la comunicación, para ello se cuenta con la implementación del modelo integrado de planeación y gestión MIPG, el cual contribuye a la implementación y ejecución de la cultura organizacional.

En este orden de ideas EMCANDELARIA S.A.S. E.S.P realizará el estudio de clima organizacional, que medirá la percepción de los servidores públicos frente al ambiente laboral que genera hoy la empresa, con los resultados se efectuará las acciones de mejora que se consideren pertinentes.

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se buscará manejar y vigilar los recursos físicos, financieros, tecnológicos y humanos en las actividades para la correcta identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos inherentes a los procesos de la entidad. El objetivo es que, mediante la promoción y prevención de ambientes seguros y prácticas de trabajo saludables, la enfermedad laboral, los accidentes e incidentes de trabajo disminuyan o no se presenten en la entidad, en el contexto de la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los requisitos legales normativos.

Plan de Bienestar Social

A través del plan integral de bienestar social se fomentará la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores institucionales, mediante actividades específicas. Además, se orientará el fortalecimiento de la conducta laboral de los colaboradores, dentro de las acciones previstas está el reconocimiento para enaltecer al servidor público por su compromiso y labor desempeñada en la entidad. De esta manera se responde a la satisfacción de las necesidades colectivas e individuales del servidos dentro del contexto laboral.

Las actividades se organizan a partir de las iniciativas de los servidores públicos para el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia. Las encuestas realizadas por los colaboradores de la empresa permiten tener un horizonte para abordar en el comité las actividades que se deben incluir dentro del plan de Bienestar Social. El plan de Bienestar Social beneficiará a los empleados de planta de la entidad y sus familias.

Plan de Incentivos

El artículo 13 del Decreto 1567 de 1998, establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, el cual está conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales, que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Por tal motivo la entidad ha creado un plan de incentivos orientado a la premiación, estímulo o auxilio bien sea pecuniario o no pecuniario para los servidores públicos.

Desvinculación o retiro

El ciclo laboral se cierra con la desvinculación o retiro del servidor público, por las decisiones de reducir la planta de cargos que conllevan desajustes en la vida personal, este tema no tiene demasiada relevancia en las entidades. Por eso EMCANDELARIA S.A.S. E.S.P trabajará en la atención a este tipo de desvinculación de retiro por pensión que supone una disolución en la vida del servidor.

El objetivo de inclusión de este programa en el plan estratégico del talento humano es preparar antes de la desvinculación por reconocimiento de la pensión de jubilación, por cumplimiento de la edad de retiro forzoso o por otras causales, a los colaboradores para un buen entendimiento del retiro. Esto se logra a través de charlas dinámicas y talleres lúdicos que ayudan a fortalecer sus competencias, sentimientos, actitudes y emociones en esta etapa de su vida laboral cuando finalice la vinculación. También la contribución permite orientar al servidor en la creación de su propio proyecto de vida.

Planeación Estratégica del Talento Humano (Evaluación y Seguimiento)

Los mecanismos utilizados para la evaluación y seguimiento del plan estratégico del talento humano esta compuesto de varios factores, que sumados crean el cumplimiento de las metas estratégicas planteadas en la entidad.

Autodiagnóstico del Talento Humano: se utilizó la herramienta dispuesta por la función pública que contiene todos los lineamientos apropiados para la evaluación porcentual del estado del Talento humano, plantillas aplicadas en la calificación obtenida por el proceso a partir del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Indicadores de Gestión

Dando cumplimiento a los planes estipulados por el decreto 612 de 2018, es indispensable la formulación de un plan de seguimiento a través de indicadores. A continuación, se relacionan los respectivos indicadores para todos los planes que manejará la institución durante la presente vigencia.

Plan Relacionado	Nombre del Indicador
Plan Anual de Vacantes	Porcentaje de avance del plan Anual de Empleos Vacantes
Plan de Previsión de recursos.	Porcentaje de avance del plan de previsión.
Plan de capacitación PIC	Eficiencia del Plan de Capacitación
	Eficacia de la Capacitación
Plan de Bienestar	Porcentaje de avance del plan de Bienestar
Plan de Incentivos	Porcentaje de avance del plan de Incentivos
Plan SG-SST Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	Porcentaje de avance del plan Anual de trabajo de SST

Auditoria Control Interno: A través del Sistema Integrado de Gestión SIG, se realizará medición de los resultados logrados en cada proceso, proyecto, plan y/o programa, el plan de mejoramiento, permitirá cerrar las brechas de las actividades de autocontrol que no se hayan alcanzado a satisfacción. También se realizará evaluaciones periódicas, auditorías internas o externas, con el propósito de detectar debilidades y generar estrategias de mejoramiento continuo.

Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

El Formulario único de Reporte de Avances de la Gestión-FURAG, es el instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución del Modelo Integrado de Planeación y gestión- MIPG. En el FURAG II se consolida la evaluación de las dimensiones entre ellas la de Talento Humano y la de Integridad, esta evaluación también podrá visualizar el crecimiento del trabajo desarrollado durante los meses anteriores, hasta el mes de marzo la entidad tendrá el tiempo para diligenciar cuidadosamente el formulario.

Comité de coordinación y control interno: con la participación de todos los encargados de procesos y el acompañamiento de la alta dirección se realiza la vigilancia, evaluación y seguimiento para el cumplimiento obligatorio de planes, programas, proyectos e indicadores dispuestos para la medición del desempeño de cada proceso, este ejercicio queda documentado con actas y registro de asistencia de los colaboradores involucrados.

Cronograma u Hoja de ruta

Nombre del Plan	Actividades	Fecha Ejecución
Plan Estratégico del Talento Humano consolidado y documentado	Documentar el Plan Estratégico del Talento Humano a través del Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Anual de Vacantes	28 – Enero - 2022
	Presentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan Estratégico del Talento Humano	28 – Enero - 2022
Plan Estratégico del Talento Humano publicado	Consolidar y publicar el Plan Estratégico del Talento Humano en página web	31 – Enero - 2022
Plan Estratégico del Talento Humano divulgado	Gestionar la contratación para el desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación)	11 - Abril - 2022
Plan Estratégico del Talento Humano implementado	Desarrollar actividades del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes)	Todo el año
	Efectuar seguimiento al desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes)	