

LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO DIMENSIÓN ESENCIAL DEL MIPG

DIMENSIÓN 1

Talento humano

Para MIPG los servidores públicos somos lo más importante

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. Todas las personas que laboran en la administración pública, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

A continuación se presentan las políticas y principales acciones para desarrollar esta dimensión:

...

Política de Gestión Estratégica de Talento Humano	Ciclo de gestión del Talento Humano	Política de integridad
<p>Debemos alinear las prácticas de talento humano en nuestra entidad</p> <p>Sigue los pasos para el buen desarrollo de la política de Gestión Estratégica del talento humano</p> <p>1. Disponer de información</p> <p>2. Diagnosticar la GEHH</p> <p>3. Elaborar plan de acción</p> <p>4. Implementar plan de acción</p> <p>5. Evaluar la gestión</p>	<p>Conjunto de buenas prácticas y acciones críticas</p> <p>Materializar los objetivos de las entidades, por medio de el fortalecimiento de las capacidades y valores</p> <p>Ciclo de vida del servicio público</p> <ul style="list-style-type: none"> Planificación Recurso Desarrollo Retiro <p>Compromiso</p> <ul style="list-style-type: none"> Efuerzo Productivo Integro 	<p>Trabajamos por una cultura de la legalidad y la integridad</p> <p>Para promover una gestión transparente y de cara a los ciudadanos</p> <p>Código de integridad</p> <ul style="list-style-type: none"> Transparencia Compromiso Justicia Oligarquía Respeto

mipg



modelo integrado
de planeación
y gestión

PRESENTACIÓN

La planeación del recurso humano debe ser un ejercicio permanente en cualquier entidad, la cual inicia con la previsión y proyección de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos institucionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones para identificar sus necesidades.

El presente documento, pretende dar a conocer a todos y cada uno de los servidores, contratistas de la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE GUARNE** y ciudadanos, la visión, misión, objetivo y políticas que conforman la Dimensión del Talento Humano, alineada al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión de la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE GUARNE**. Para su ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las Políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad. Cabe aclarar, que esta Dimensión está sujeta a modificaciones, asociadas al impacto que las actividades tengan en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

El propósito del Plan Estratégico de Talento Humano es establecer la línea “estratégica” de la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE GUARNE**, es decir la secuencia de acciones que se realizan, el tiempo y los recursos para desarrollar los planes, programas y proyectos que permiten la gestión del talento humano de la Empresa, enfocado a cumplir el objetivo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Con esta orientación es que la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE GUARNE**, elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo con lo establecido por MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la Empresa con la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de permanencia en la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE GUARNE** (Ingreso, desarrollo y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la empresa, integrando así mismo su historia, sus símbolos, su misión, y además

fortaleciendo sus compromisos corporativos con la ciudadanía, cliente interno y externo; permitiendo una implementación de la política de gestión eficaz y efectiva desarrollando las cinco etapas de implementación (disponer de la información, diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano, Elaborar el plan de acción, implementar el plan de acción, y evaluar la gestión).

JUSTIFICACIÓN

En el marco de los procesos de modernización del Estado, y la implementación de MIPG se busca fortalecer el liderazgo en el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas, que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los funcionarios, se busca que las organizaciones se fortalezcan y establezcan un proceso dinámico en su gestión institucional, donde no solo se cumplan la normativa vigente, sino que se lleven a cabo procesos donde se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, esto con el propósito de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión. Por medio del Decreto 1499 de 2017, se actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, para las entidades del Estado, el Modelo articula el nuevo Sistema de Gestión, que integra los anteriores sistemas de Gestión y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno, el objetivo principal de esta actualización es consolidar, en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente. El MIPG, se encuentra constituido por una serie de dimensiones que agrupan a su vez, políticas, prácticas, herramientas o instrumentos con un propósito común, y que, puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada,

permiten que el Modelo opere eficaz y eficientemente. Una de las siete (7) Dimensiones que integran el MIPG, es la Dimensión de Talento Humano, lo cual pone de evidencia que el Modelo concibió al talento humano como uno de los activos más importantes con los que cuentan las entidades, como quiera que es uno de los factores que facilita o dificulta la gestión y el logro de sus objetivos y resultados, en el marco de los valores del servicio público, contribuyendo con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

El propósito de esta dimensión es ofrecerle a una entidad pública, las herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo de los servidores (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas que les rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Adicionalmente, se encuentra orientada que al ingreso de los empleos se garantice la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las Políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano y de Integridad

Es necesario en la planeación estratégica del Talento Humano, tomar como punto de partida el resultado de la Matriz de GETH, herramienta diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual nos permite establecer la fase de madurez de la

GETH, que para el caso de la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE GUARNE** arrojó un resultado en fase operativa (desarrollo incipiente), es decir que la entidad cumple con los requisitos mínimos de la política o inclusive que aún se requiere gestión para cubrir estos requisitos, e invita a un trabajo enfocado en la ruta de la felicidad, y la ruta de la calidad, sin descuidar las demás rutas.

MARCO NORMATIVO

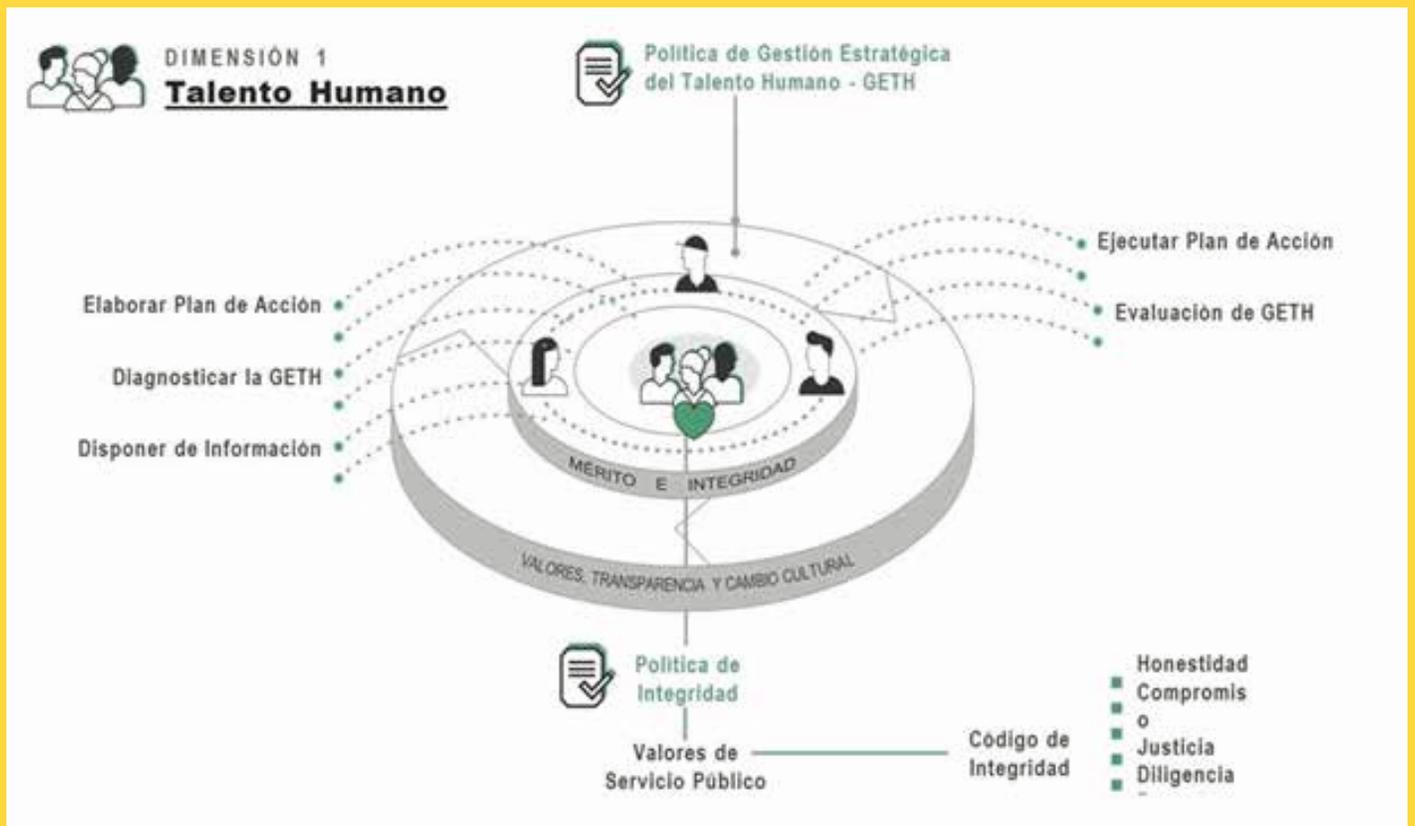
>> Artículo 133 de la Ley 1753 de 2015

>> Decreto 1499 de 2017

>> Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

DIMENSIÓN 1: TALENTO HUMANO

MIPG Concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El Talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la Administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder por las demandas de los ciudadanos.



Fuente: Modelo integrado de planeación y gestión – Dimensiones Operativas de Función Pública. (2018).

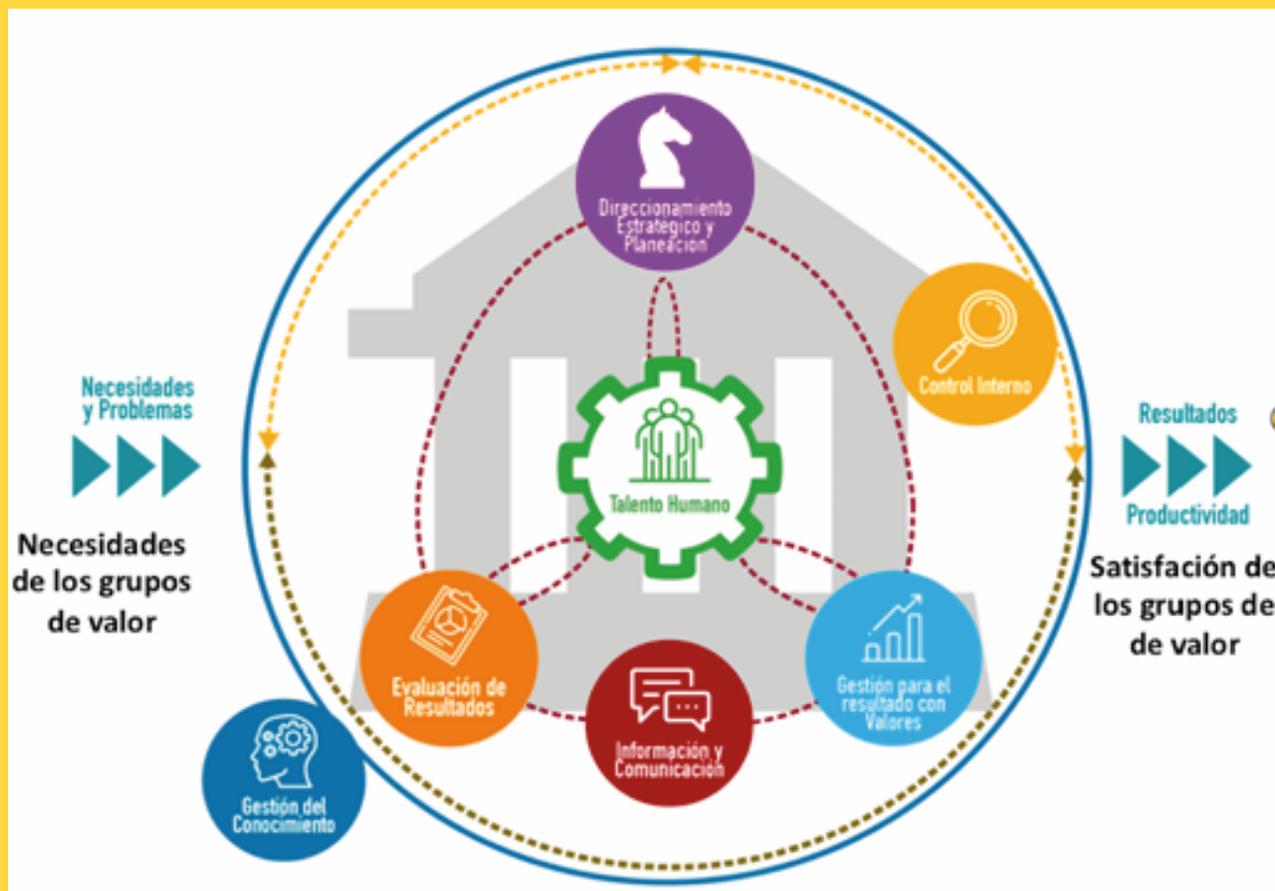
DEFINICIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión se define como un marco de referencia que permite dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades y organismos públicos, en términos de calidad e integridad del servicio, con el fin de que entreguen resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos.

Uno de sus objetivos centrales es el de:

>> Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – DIMENSIONES OPERATIVAS



Fuente: Modelo integrado de planeación y gestión – Dimensiones Operativas de Función Pública. (2018).

DEFINICIÓN DE LA DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL MARCO DEL MIPG

La gestión del talento humano es entonces, el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos adoptados y reconocidos por la entidad, para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, el logro de la Mega y los resultados propuestos, su calidad de vida laboral y en general el aporte de cada persona al cumplimiento de la planeación institucional, tomando en cuenta las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

CICLO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

- Planeación del Recurso Humano
- Ingreso
- Desarrollo
- Retiro del Servicio
- Gestión Gerencia Pública

ETAPAS PARA LA EFICIENTE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

- Disponer de la información
- Diagnosticar la gestión estratégica del recurso humano
- Elaborar el plan de acción
- Implementar el plan de acción
- Evaluar la gestión

CÓDIGO DE INTEGRIDAD

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

- Esta dimensión permea toda la entidad, es transversal a todo el modelo pero íntimamente vinculada a la gestión del talento humano, en tanto permite construir desde lo ya construido, interconectar conocimientos aislados, mejorar el aprendizaje y promover buenas práctica.
- El conocimiento es un activo principal y debe estar disponible para todos, con procesos de búsqueda y aplicación efectivos, que consoliden y enriquezcan la gestión institucional.

DOBLE CICLO DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO



Fuente: Dirección de Gestión del conocimiento de Función Pública. (2018).

ALCANCE DE LA DIMENSIÓN

Abordaremos la primera dimensión de MIPG -Talento Humano cuyo propósito es ofrecerle a la Empresa, las herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo de los servidores (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE GUARNE, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas que les rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores. Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el Principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio,

la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

>> Gestión Estratégica del Talento Humano

>> Integridad

Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir el objetivo de MIPG “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”. La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Se puede plantear que una entidad que implemente acciones efectivas en todas estas Rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo e Gestión Estratégica del Talento Humano. Las rutas son las siguientes:



RUTA DE LA FELICIDAD: LA FELICIDAD NOS HACE PRODUCTIVOS

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el trabajador se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Libreta de la felicidad, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.

RUTA DEL CRECIMIENTO: LIDERANDO TALENTO

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

RUTA DEL SERVICIO: AL SERVICIO DE LOS CIUDADANOS

El cambio cultural debe ser un objetivo permanente en la EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE GUARNE, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

RUTA DE LA CALIDAD: LA CULTURA DE HACER LAS COSAS BIEN

La satisfacción de la comunidad con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen.

Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocado en los valores y en la retroalimentación constante y permanente

en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

EVALUAR LA GESTIÓN

El responsable de talento humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas en el Plan de Acción y verificar que se cumplan adecuadamente. En el formato de Plan de Acción se incluye como uno de los pasos, la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado. Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GETH en la Empresa, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria. De esta manera,

estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico; el formato Plan de Acción, como herramienta para priorizar y enfocar la gestión, y el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.

POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Si bien la prevención de la corrupción y la promoción de la transparencia y la ética pública han sido siempre grandes preocupaciones del Estado colombiano, en los últimos años han entrado en vigencia una serie de nociones fundamentales para su puesta en práctica.

La primera es que, aunque parezca obvio, las entidades públicas están integradas por servidores, es decir, por ciudadanos que dedican su vida a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de sus conciudadanos desde la administración pública.

La segunda es que, aunque existe un amplio cuerpo normativo, su implementación en la cotidianidad de las entidades no ha alcanzado los Resultados y transformaciones esperadas en sus servidores.

La tercera es que la transparencia, entendida desde una mirada instrumental asociada al suministro de información, rendición de cuentas y apertura de datos, aunque necesaria para facilitar todo tipo de control y la participación ciudadana, así como consolidar la democracia y la legitimidad del Estado, no es suficiente para transformar las prácticas de las entidades y los servidores; es fundamental entonces consolidar la integridad como principal prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los servidores y la cultura de las entidades.

En tal sentido, la integridad como aspecto sustantivo y la transparencia como aspecto instrumental, son necesarias para prevenir la

corrupción y aunados a herramientas de seguimiento y control, y al establecimiento y promoción de valores, incentivan a los servidores públicos a interiorizar y fortalecer prácticas y comportamientos íntegros y ejemplares.

Cabe aclarar que la integridad no es solo un asunto moral, dado que tiene también un sentido práctico pues se trata de comportamientos de los servidores en el ejercicio de sus funciones.

La integridad es más un camino que un objetivo y se entiende como una manera constante, coherente y permanente de hacer las cosas. Esto refuerza el sentido práctico de la integridad, apropiado para trabajar en torno a los hábitos, actitudes y percepciones cotidianas de los servidores. En este sentido, la integridad también tiene que ver con la eficiencia, productividad e inclusión del sector público.

Entendida de esta manera, la integridad se constituye en un elemento central de la construcción de capital social y de generación de confianza de la ciudadanía en el Estado. En Colombia dicha confianza sigue siendo una realidad preocupante, en tanto un importante número de colombianos no confía en la administración pública, a pesar de los grandes esfuerzos que se han venido desarrollando en las entidades para contrarrestar este fenómeno de desconfianza y prestar mejores servicios a los ciudadanos.

Todo lo anterior evidencia la necesidad de construir una política de Integridad para las entidades públicas, dentro de la cual el más reciente desarrollo ha sido la adopción de un 'código general' o 'código tipo' que establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, convirtiéndose así, en una guía de comportamiento en el servicio público. Un código que a la vez es una herramienta de cambio cultural que incita a nuevos tipos de reflexiones, actitudes y comportamientos.

El Código de Integridad constituye una herramienta para ser implementada por las entidades públicas. La adopción del Código debe contemplar los siguientes aspectos:

- Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana
- Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones
- Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento
- Adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionar principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales.

POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Los siguientes atributos de calidad permitirán constatar que las entidades han logrado la consolidación de la presente dimensión:

TALENTO HUMANO:

Vinculado mediante el mérito, que responde a los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor Gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación.

Vinculado de acuerdo con la naturaleza de los empleos, la normatividad que los regula y que responde a la estructura óptima de la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE GUARNE.**

Conocedor de las políticas institucionales, del Direccionamiento Estratégico y Planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE GUARNE.**

Fortalecido en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales.

Comprometido a llevar a cabo sus funciones bajo atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Comprometido y ejerciendo en su actuación los valores del servicio público.

Con condiciones de salud y seguridad en el trabajo que preservan su bienestar y con mínimos niveles de riesgos materializados

Con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados.

Preparado física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral

EQUIPO DIRECTIVO

Enfocado tanto en el logro de resultados como en el desarrollo de las personas a su cargo que ejemplifica los valores del servicio público con su actuación diaria en ejercicio de sus funciones que con su liderazgo lleva a la entidad al cumplimiento de propósito fundamental

OBJETIVO GENERAL DEL PLAN

Liderar la formulación, organización, seguimiento y control de los planes, programas y proyectos requeridos para la gestión Estratégica de Talento Humano, en un entorno y ambiente laboral favorable que garantice el cumplimiento del objetivo establecido en MIPG

“fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas. Estratégico y Planeación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Formular y desarrollar el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE GUARNE**.
- Desarrollar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la formulación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Contar con un programa de inducción.
 - Cumplir con la realización de la evaluación del desempeño de los servidores.
 - Generar la nómina y administrar la seguridad social de los servidores de la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE GUARNE**.
 - Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE GUARNE**, así como los requerimientos de los ex servidores.
 - Elaborar y administrar el Plan de Vacantes
 - Mantener actualizado el plan estratégico del recurso humano.

PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS PARA LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE GUARNE.

La planeación del recurso humano debe ser un ejercicio permanente en cualquier entidad, la cual inicia con la previsión y proyección de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en

función de los objetivos institucionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones para identificar sus necesidades. Las actividades de gestión del talento humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas institucionales, de manera que consideren la vinculación de nuevos servidores, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.

CICLO DE LOS EMPLEADOS

INGRESO

Para el ingreso de los servidores se cumplirá del principio de mérito garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE GUARNE, realizando contrataciones con el personal idóneo, sin importar el tipo de vinculación.

- Vinculación: su propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes, teniendo como referentes el servicio público, la entidad y el cargo. La Ley 909 de 2004 establece las disposiciones que deben seguir las entidades para adelantar los procesos de selección.
- Inducción: vinculados los nuevos servidores de forma inmediata deberán adelantarse las actividades de inducción, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura de la organización; así mismo, atender la evaluación del periodo de prueba de los servidores de carrera y lo relativo a acuerdos de gestión cuando ya se encuentren implementados.

- Evaluación del periodo de prueba: adelantar los procedimientos establecidos para la evaluación del periodo de prueba de los servidores que se encuentren en tal situación.

DESARROLLO

Buscando el bienestar de los servidores en el desarrollo de su ejercicio laboral se definirán acciones relacionadas con la capacitación, bienestar, incentivos, seguridad y salud en el trabajo y toda aquella actividad que apunte al mejoramiento de la productividad y la satisfacción permanente de los servidores.

- **Formación y capacitación:** Procesos que tienen un doble propósito: instrumental, en aras de propender por el mejor desempeño en el cargo; y formativo, con miras al enriquecimiento de los servidores, mediante la corrección de sus deficiencias y el despliegue de sus recursos personales, además de mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios.

- **Evaluación del Desempeño:** la evaluación es un sistema diseñado para gerenciar el desempeño de los servidores y orientarlo a la eficacia gestora, es decir, hacia desempeños con resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes.

- **Sistema de Estímulos:** a fin de reforzar el buen desempeño, incrementar la satisfacción de los servidores y aumentar las probabilidades de ocurrencia de resultados con calidad, es necesario adelantar acciones de carácter motivacional. Para ello se ha definido que al interior de las entidades públicas se aborden los temas de: reconocimiento e incentivos por desempeños sobresalientes, calidad de vida laboral y atención a las áreas de protección y seguridad social.

RETIRO

El ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro, tema a veces poco tenido en cuenta en las entidades pero que cobra importancia con la implementación del MIPG, el cual se enfoca en comprender las razones de la deserción del empleo público con el fin de que la Empresa encuentre los mecanismos para evitar el retiro de personal calificado, así mismo, es necesario atender el retiro por pensión que supone una ruptura en la vida del empleado. Para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida. Teniendo como marco normativo la Constitución Política y demás normas que reglamentan los procesos de administración de personal, la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE GUARNE, elabora el presente Plan Estratégico de Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las diversas necesidades del personal, como de los procesos de ingreso, desarrollo, evaluación y retiro, así como de los demás aspectos que coadyuvan para que las condiciones de trabajo y de clima laboral sean óptimas.

PLANES INTEGRADOS TALENTO HUMANO

Se establecen los planes para la vigencia 2021 los cuales tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la GETH, siendo así seis planes que se desarrollan desde el área de Talento Humano.

1. Plan de bienestar e incentivos.
2. Plan institucional de capacitación PIC.
3. Plan estratégico de Talento Humano.
4. Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

Con el objetivo de llegar a una implementación exitosa de los planes integrado la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE GUARNE debe desarrollar las cinco etapas.

1. Disponer de información: Contar con la información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para el éxito de la gestión.

2. Diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano: Un paso fundamental es diagnosticar el estado en que se encuentra la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE GUARNE, y de esta manera identificar las estrategias y los planes a desarrollar.

3. Elaborar el plan de acción: Una vez identificado el nivel de madurez en el que está ubicada la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE GUARNE, se diseñan los planes de acción con base en el instrumento asociado a la matriz GETH, denominado “formato plan de acción”.

4. Implementación plan de acción: Con el objetivo de obtener resultados de impacto en la GETH se inicia la implementación de los planes de acción, enfocados al Talento Humano de la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE GUARNE, durante todo su ciclo (ingreso, desarrollo y retiro).

5. Evaluación la Gestión: El coordinador de Talento Humano deberá establecer los mecanismos para realizar evaluación y seguimiento a los planes de trabajo establecidos por la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE GUARNE, con el ánimo de identificar los avances alcanzados en la implementación.

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

La **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE GUARNE**, a través de la Oficina de Talento Humano diseñará, ejecutará y mejorará continuamente la aplicación de políticas, normas, estrategias y proyectos orientados al fortalecimiento del talento humano de la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE GUARNE**, considerado como factor estratégico y para el logro de la misión y visión de la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE GUARNE**. En particular la misión de la oficina Talento Humano se ejecutará a partir de políticas en materia de formación y promoción de los servidores, bienestar institucional, fomento del respeto, generación de un adecuado clima institucional, medición y evaluación de desempeño.

ESTRATEGIAS

Se entiende por estrategia de Talento Humano, como la “serie de acciones que orientan las políticas y prácticas de gestión de Talento Humano, para ponerlas al servicio de la estrategia institucional”.

Entendiendo que ponerse al servicio de los funcionarios de la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE GUARNE**, se refiere a una alineación entre los lineamientos y políticas institucionales consolidadas en la estrategia organizacional y las directrices relacionadas con la administración de los recursos humanos de la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE GUARNE**. El objetivo corporativo al cual apuntan las estrategias del Plan Estratégico de Recursos Humanos corresponde a: Aplicar los requerimientos del Modelo Estándar de Control Interno en la Gestión del Talento Humano.

Las estrategias definidas, una vez realizado el análisis interno (Fortalezas y debilidades) y el análisis externo (Oportunidades y amenazas) son:

1. Mejorar el subsistema de Control de Gestión para fortalecer la capacidad institucional a través de capital humano competente, altamente calificado, para dar respuesta al nuevo enfoque y las funciones asignadas a la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE GUARNE**.

2. Mejorar el subsistema de Control de Evaluación, es decir los insumos en lo relacionado con el sistema de evaluación del desempeño, el cual se convertirá en una herramienta de gestión, al igual que se sirva de insumo en la toma de decisiones a favor de la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE GUARNE** y de los funcionarios, y así mismo, para establecer planes de mejoramiento encaminados a fortalecer las competencias de los funcionarios, lo que contribuirá en gran medida en el cumplimiento de los OBJETIVOS INSTITUCIONALES.

Implementar el subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo promoviendo y manteniendo las buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional, mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los servidores públicos, lo cual contribuirá de manera efectiva en el cumplimiento de las metas tanto organizacionales como de los servidores.

Mejorar el subsistema de Control y Gestión en lo relacionado con el Bienestar Social y los estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios, al igual que el mejoramiento del clima laboral y el fortalecimiento del trabajo en equipo, lo que permitirá funcionarios satisfechos y con sentido de pertenencia de la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE GUARNE**.

SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATÉGICO

Para garantizar un mejor resultado en la definición y ejecución de las acciones de los Planes y la observancia de los criterios de articulación entre componentes, coherencia con los planes y programas generales del **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE GUARNE** y la cultura organizacional y coordinación entre los agentes involucrados, se abordará como práctica permanente, el seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Recursos Humanos. El seguimiento se entiende como las acciones realizadas durante la Implementación de los Planes con miras a monitorear su avance y a introducir los correctivos necesarios, de manera que al finalizar la intervención se logren los objetivos propuestos. La evaluación se orienta a valorar y analizar los resultados y efectos de la gestión adelantada, identificar los factores de éxito y consolidar los datos necesarios para mejorar las intervenciones en materia de gestión de recursos humanos.

SANDY MILENA RAMÍREZ SERNA

Asesora de Control Interno