824.43.00.1364.19

RESOLUCIÓN No. 1364 de 2019

"Por la cual se adopta la política de gestión estratégica del Talento Humano, en el marco de la Dimensión 1 del MIPG"

LA REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL

En uso de sus Facultades Legales y las conferidas por la Ley 142 de 1994, y las funciones contempladas en el Artículo 9.1.1.2.4 del Decreto 2555 de 2010 del Gobierno Nacional y,

CONSIDERANDO

Que por medio del Decreto 1499 de 2017, se actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, para las entidades, y que el nuevo Modelo articula el Sistema de Gestión, que integra los anteriores sistemas de Gestión de la Calidad 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.

Que 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 de manea eficaz.

Que una de las (7) dimensiones que integran el MIPG, es la dimensión del Talento Humano, cuyo propósito es ofrecerle a la Entidad pública, las herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de acurdo a las prioridades estratégicas de la Entidad, definidas en el marco dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas que le rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental del dialogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promover la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Que mediante Resolución No 520 de 2018 la EAAAY EICE-ESP, adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- y en su artículo 2 numeral 3 se establece la gestión del Talento Humano.

Que en virtud de lo anterior la oficina de Recursos Humanos diseño y formuló la propuesta del documento que contiene la dimensión del Talento Humano, junto con la política de Gestión Estratégica del Talento Humano y de integridad.

Por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar la dimensión de Talento Humano, junto con las políticas que la conforman, de acuerdo con la parte motiva de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO: Publicar la Dimensión Talento Humano, en los medios de comunicación interna y página web de la EAAAY EICE-ESP.

ARTICULO TERCERO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Comuníquese, Publíquese y Cúmplase

Dada en Yopal, a los siete (07) días del mes de Octubre de 2019

YAHAIRA INDIRA DE JESÚS DÍAZ QUESADA
Gerente

Vo. Bo: Juan Carlos Rodríguez Cárdenas//Director Administrativo y Financiero
Vo. Bo: Miguel Angel Castiblanco//Asesor Jurídico
Vo. Bo: Adriana Rosas Valderrama//Profesional Unidad de Planeación
Elaboró: Hernán Orlando Bolívar Vargas//Profesional Oficina de Recursos Humanos

GESTION DOCUMENTAL:
Original: Destinatario
Copia 1: Archivo de Gestión

DIMENSIÓN 1: TALENTO HUMANO

Y

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

mipg | modelo integrado de planeación y gestión

Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P

OCTUBRE DE 2019

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	JUSTIFICACIÓN	3
3.	MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	4
3.1	Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano	4
3.2	Subsistema de la Gestión Del Talento Humano	4
3.3	Metodología utilizada para la elaboración de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano	5
4.	OBJETIVOS	9
4.1	General	9
4.2	Específicos	9
4.3	Alcance	10
5.	GENERALIDADES	10
5.1	Contexto estratégico	10
5.2	Contexto normativo	10
6.	DESARROLLO DEL LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	11
6.1	Política de Gestión Estratégica del Talento Humano	11
6.2	Administración de Personal	12
6.3	Plan Anual de Vacantes	12
6.3.1	INGRESO	13
6.3.2	RETIRO	13
6.4	Plan de Estímulos	14
6.4.1	Programas de Bienestar Social	14
6.4.2	Programas de Incentivos	16
6.5	Plan Institucional de Capacitación	16
6.5.1	PERMANENCIA	16
6.6	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	17
7.	HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	18
8.	ANEXOS	18
9.	MAPA DE RUTA	18

1. INTRODUCCIÓN

En el nuevo esquema de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el corazón del modelo es el Talento Humano por lo cual es necesario en la Empresa de Acueducto, alcantarillado y Aseo implementar una estrategia para abarcar esta dimensión, y de esta manera obtener unos mejores resultados tanto en el alcance de objetivos como en el bienestar de los funcionarios.

En este Plan Estratégico permite establecer los lineamientos para mejorar la implementación de las Rutas de la Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH), de acuerdo con los resultados del Diagnóstico del GETH se establecen las actividades primordiales a realizar en esta vigencia para alcanzar la totalidad de la implementación en la EAAAY EICE-ESP.

El presente documento, pretende dar a conocer a todos y cada uno de los servidores públicos, colaboradores EAAAY EICE-ESP 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.

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.

2. JUSTIFICACIÓN

Por medio del Decreto 1499 de 2017, se actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el nuevo Modelo articula los anteriores sistemas de Gestión de Calidad 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 del servidor público (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 controversial laborales, y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Con el propósito de diseñar y ejecutar los sistemas y planes mencionados al interior de la Empresa, se formula la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, a partir de las disposiciones antes citadas, el MIPG la Entidad y Marco Estratégico de la Empresa.

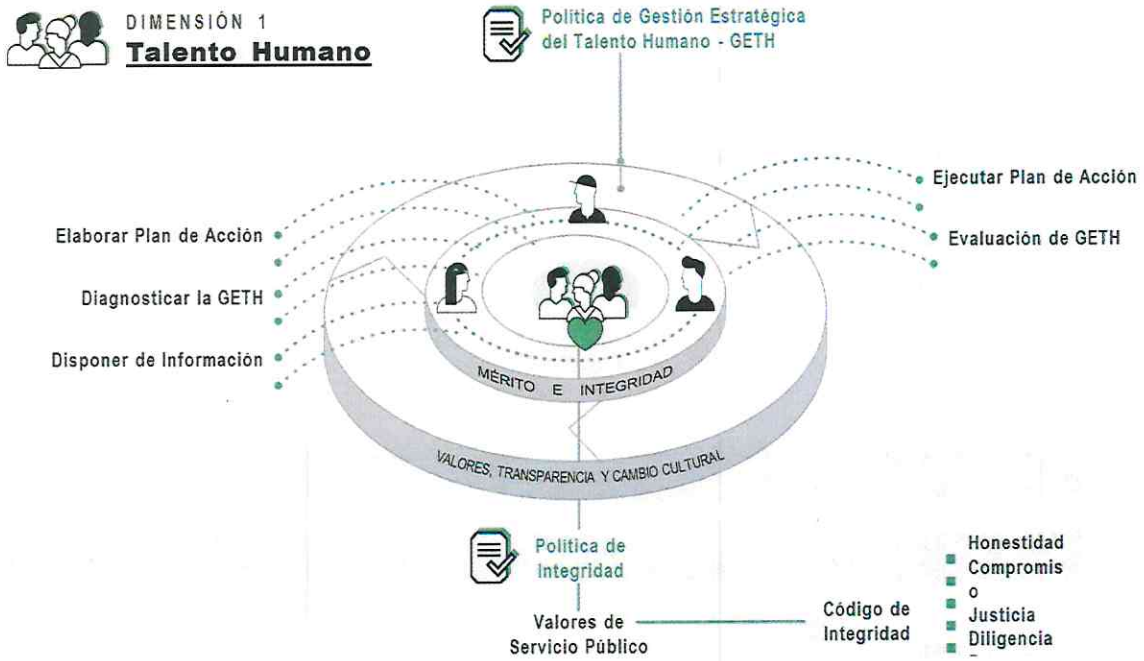
3. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

3.1 Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano.

El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente, dicho modelo consta de lo siguiente:

3.2 Subsistema de la Gestión Del Talento Humano

Dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Recurso Humano, el cual se desarrolla a través de los siguientes subsistemas:



3.3 Metodología utilizada para la elaboración de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

De acuerdo con el Decreto No. 1499 de 2017 y el planteamiento establecido en el MIPG, la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección.

Para ello, se han desarrollado cinco etapas que se describen a continuación y que llevarán a implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva:

I. **Disponer de información:** La entidad contará con información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

II. **Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano:** Un paso fundamental para emprender las acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, se realizó a través del levantamiento del diagnóstico en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano

en la entidad. Para ello, se utilizó una de las herramientas fundamentales de la política: la Matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la EAAAY EICE-ESP identificó su nivel madurez, fortalezas y los aspectos a mejorar en dicha gestión.

mipg | modelo integrado de planeación y gestión

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	55	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	58
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	55
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	52
		- Ruta para generar innovación con pasión	56
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	54	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	51
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	52
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	59
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	54
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	57	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	59
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	54
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	50	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	50
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	50
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	53	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	53

III. **Elaborar el Plan de Acción:** Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubicó la EAAAY EICE-ESP, se diseñó un plan de acción que le permitió avanzar en la Gestión Estratégica del Talento Humano. Para esta

etapa, se describieron todas las acciones correspondientes en el instrumento asociado a la Matriz GETH denominado "Formato Plan de Acción". En este formato se establecieron los aspectos sobre los que van a priorizar la gestión para lograr acceder al siguiente nivel de madurez.

IV. **Implementar el Plan de Acción:** Esta etapa consiste en la implementación del plan de acción para obtener un impacto en la GETH. El propósito será entonces adelantar todas las acciones propuestas que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos, en el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), que resultaron con bajo puntaje en el diagnóstico, siempre con el objetivo de mejorar la GETH. Así, por ejemplo:

- Para el ingreso, se implementarán acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.

- Para el desarrollo, se definirán acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.

- Plan Anual de Vacantes, tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la EAAAY EICE-ESP, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

- Para el retiro, la gestión estará dirigida a comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado. La organización debe garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, de acuerdo con la dimensión del Gestión del Conocimiento e Innovación.

V. **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 Entidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria.

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano a su vez, 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. Para el caso de la Empresa, la implementación de acciones efectivas en todas estas rutas le ha permitido estructurar un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. Las rutas y sus temáticas de acción son las siguientes:

- Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos. 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, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.

- Ruta del Crecimiento: liderando talento. 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. 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. 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: conociendo el talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas.

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.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

- Plan Anual de vacantes
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Estímulos
- Plan del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados a evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimento de las acciones definidas.

Este ejercicio de planeación proporciona un sistema de monitoreo basado en indicadores, que facilite a la alta dirección determinar si las estrategias trazadas en el subproceso de Gestión del Talento Humano de la Empresa están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la entidad.

4. OBJETIVOS

4.1 General

Promover la selección, retención y desarrollo de los servidores, a través de estrategias, programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida, y que garanticen condiciones seguras y de salud en su entorno laboral.

4.2 Específicos

- Fortalecer en nuestros servidores las competencias funcionales y comportamentales, actualizar sus conocimientos, consolidar sus habilidades y destrezas, a través de procesos continuos de capacitación y planes de desarrollo individual, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

- Brindar a los servidores de la EAAAY EICE-ESP un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo del potencial personal, la identidad, la participación, las actitudes favorables, a través de acciones que mantengan la motivación del

personal, con el fin de fortalecer la cultura de servicio público, el compromiso institucional, y el mejoramiento de la calidad de vida laboral de todos los funcionarios de la Empresa.

- Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los funcionarios, mediante la prevención de alteraciones en su salud, manteniendo un entorno laboral sano, con condiciones de trabajo adecuadas y seguras, apto para sus condiciones físicas y psicológicas.

4.3 Alcance

La Política Estratégica de Gestión del Talento Humano, cobija a todos sus servidores públicos (trabajadores oficiales y empleados públicos), dispuestos como sujetos beneficiarios de cada uno de los planes y programas contenidos en éste.

5. GENERALIDADES

5.1 Contexto estratégico

El presente plan está alineado y contribuye al logro de la misión, visión y demás elementos del direccionamiento estratégico de la EAAAY EICE-ESP, los cuales se estipulan en el Plan de Gestión y Resultados (2016-2019) y Marco Estratégico Institucional.

Articulación con el contexto estratégico

Estrategias Empresariales del Talento Humano:	▪ Capacitar a los trabajadores en conocimiento de la organización que incluya el marco estratégico institucional, reglamento interno de trabajo y asuntos administrativos de personal. ▪ Diseñar e implementar un sistema de reconocimiento al desempeño por la vía de los incentivos a los trabajadores destacados, promocionando su desarrollo personal y profesional. ▪ Adoptar un programa de adiestramiento, capacitación en funciones específicas de los cargues, conforme a las necesidades del servicio. ▪ Formular y desarrollar un programa permanente de bienestar social que favorezca el desarrollo integral de los trabajadores y eleve el nivel de vida de sus familias.

5.2 Contexto normativo

Como referente normativo se contemplan principalmente las siguientes disposiciones:

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 734 de 2002, por la cual se expide el código Disciplinario Único.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001, por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y785 del 2005.
- Decreto 894 de 2017, Por medio del cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Circular Externa No 100-010-2014, del DAFP, donde entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – DAFP marzo de 2012, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.
- Actualización del plan Institucional de Capacitación de los Empleados Públicos, DAFP –ESAP.
- Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP.
- Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 – DAFP.

6. DESARROLLO DEL LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

6.1 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

La Empresa se compromete a mantener un talento humano competente con sentido de compromiso y pertenencia, afianzada en la ética, los valores y el crecimiento personal, bajo buenas prácticas de manejo y uso eficiente de los recursos, a través

de la compensación e incentivos que permitan estímulos a los servidores que demuestren un alto rendimiento con la obtención de los resultados esperados.

6.2 Administración de Personal

La planta de empleos de la EAAAY EICE-ESP, es de 99 empleos, los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

CARGO	No. Cargos
GERENTE	1
DIRECTOR	4
ASESOR	1
PROFESIONAL	17
TECNÓLOGO	10
TÉCNICO	6
SECRETARIA DE GERENCIA	1
SECRETARIA	4
RECEPCIONISTA	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	13
OPERADOR DE PLANTA	5
AUXILIAR OPERATIVO	4
COORDINADOR UNIDAD	2
CONDUCTOR	2
INSPECTOR	9
FONTANERO	4
MENSAJERO	1
OPERADOR BOCATOMA	2
AUX SERVICIOS GENERALES	4
OBREROS	8
TOTAL	99

6.3 Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la EAAAY EICE-ESP, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, la EAAAY EICE-ESP, desarrollará el plan anual de vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es trabajador oficial o de libre nombramiento y remoción.

6.3.1 INGRESO

6.3.1.1 Selección

Los empleos se podrán proveer mediante encargo, nombramiento, o vínculo laboral. La previsión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente. Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley.

6.3.1.2 Inducción

El programa de Inducción institucional, se orienta a fortalecer la integración del funcionario a la cultura organizacional, al sistema de valores, crear identidad y sentido de pertenencia por la EAAAY EICE-ESP, desarrollar habilidades gerenciales, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la Empresa.

6.3.2 RETIRO

6.3.2.1 Retiro

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado.

6.3.2.2 Desvinculación Asistida

Como parte de la Ruta de la Calidad y dentro de la implementación del plan de acción, está contenido el retiro de los funcionarios como desvinculación asistida.

En este aspecto la gestión estará dirigida a comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado.

6.4 Plan de Estímulos

El Plan de Estímulos forma parte de la Gestión de los Recursos Humanos y debe ser implementado a través de:

6.4.1 Programas de Bienestar Social:

El Programa de Bienestar Social comprende aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora, además; deben ser orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende de las entidades.

Los Programas de Bienestar Social cuyos beneficiarios son los servidores públicos y sus familias, están enmarcados en las áreas de protección y servicios sociales y de calidad de vida laboral, para los cuales se podrán programar las actividades que a continuación se describen:

Área de protección y servicios sociales:

- Culturales, Artísticos, Deportivos y Recreativos: Promocionar la participación en las actividades culturales, artísticas, deportivas y recreativas para los servidores públicos y sus familias.

- Así mismo fomentar la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado.
- Prevención y Promoción en Salud: Desarrollar actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los funcionarios que integren acciones de medicina preventiva y medicina del trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar el bienestar físico, mental y social de las personas, protegiéndolas de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolas en puestos de trabajo acordes con sus condiciones psico-físicas y manteniéndolas en aptitud de producción laboral.

Área de calidad de vida laboral:

- Medición del Clima Laboral: Identificar cómo los servidores públicos de la EAAAY EICE-ESP, perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, definiendo estrategias y metodologías para su intervención.
- Evaluación de la Adaptación al Cambio Organizacional: Propender por el mejoramiento continuo tanto de los servidores públicos como de la Empresa, relacionados con el cambio organizacional, teniendo en cuenta que compromete varias dimensiones de la persona como son las variables relacionadas con su ser, su hacer, su tener y su estar.
- Cultura Organizacional: Adelantar gestiones para la consolidación de la cultura organizacional deseada implementando acciones concretas orientadas a la identificación de las variables positivas para reforzarlas y de las negativas para contrarrestarlas, basados en el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los funcionarios de la Empresa.
- Preparación para el retiro de los servidores públicos: Brindar las herramientas necesarias que permitan a los servidores públicos de la entidad próximos a pensionarse, prepararse para el cambio de empleado al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente en su nuevo estado.
- Fortalecimiento del Trabajo en Equipo: Fortalecer la cultura del trabajo en equipo y desarrollar las habilidades y destrezas de los diferentes saberes técnicos en contextos no jerárquicos, que se requieran para contribuir al mejoramiento institucional y a la calidad de vida laboral.

6.4.2 Programas de Incentivos

El Programa de Incentivos es el conjunto de políticas y mecanismos que desarrolla la EAAAY EICE-ESP en cumplimiento a lo dispuesto en los Decretos 1567 de 1998, 1227 de 2005, con el fin de motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en niveles de excelencia, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de todos los servidores que aportan al logro de las metas institucionales.

6.5 Plan Institucional de Capacitación

El Plan Institucional de Capacitación comprende el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los servidores públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

El Sistema Nacional de Capacitación está definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

Con el objetivo de lograr un mayor impacto en las acciones de capacitación y formación, se usará como una de las metodologías, la educación virtual, reconociendo dentro de sus grandes ventajas, su capacidad de adaptación a la diversidad, superando barreras espaciales, temporales y personales, aprovechando al máximo el uso de plataformas y recursos electrónicos.

6.5.1 PERMANENCIA

6.5.1.1 Capacitación

Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

6.5.1.2 Reinducción

El Programa de Reinducción buscará actualizar y reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional, en relación con los cambios producidos al interior de la EAAAY EICE-ESP, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y en el proceso que alimenta; así mismo, incluirá un proceso de actualización acerca de las normas de inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

6.5.1.3 Clima y Cultura

Se refieren las diferentes estrategias y herramientas que se han implementado para propiciar un adecuado ambiente de trabajo de los funcionarios de la Empresa, siendo determinante para su comportamiento al interior de la entidad.

Son iniciativas que potencializan diferentes componentes como el liderazgo, la estructura organizacional, las relaciones de dependencia, los sistemas de comunicaciones, los incentivos y la interacción entre las personas que hacen parte de la Institución, entre otros.

6.6 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Está encaminado a proteger la salud de los Servidores Públicos y Contratistas de la EAAAY EICE-ESP.

La Empresa cuenta con los servicios de la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL POSITIVA, quien asume dentro de sus principales tareas las siguientes:

- Asesoría técnica especializada en la Gestión del Riesgo.
- Acompañamiento y orientación en el Cumplimiento de la normatividad legal vigente en salud ocupacional.
- Capacitación a funcionarios de Carrera Administrativa, Provisionales y contratistas en temas relacionados con la Gestión y Prevención de riesgos en el trabajo.
- Atención y tratamiento médico en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Prestaciones económicas en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

7. HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, la EAAAY EICE-ESP cuenta con las siguientes herramientas:

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG.
- Modelo Estándar de Control Interno – MECI.
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP.

8. MAPA DE RUTA

El mapa de ruta de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, está integrado por todas actividades establecidas en el anexo de cada plan.