

mipg

2019

PLAN ESTRATEGICO DEL
TALENTO HUMANO



ESTABLECIMIENTO PUBLICO AMBIENTAL EPA

Director General

Alvaro Vargas Martinez

Subdirectora Administrativa y Financiera

Yeida Bula Dumar

Dando cumplimiento con el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, "...las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año. La Subdirección Administrativa y Financiera del Establecimiento Público Ambiental EPA Cartagena, publica el Plan Estratégico de Talento Humano correspondiente a la vigencia 2019

Contenido

1. Introducción	4
2. Contexto	5
2.1 Referentes estratégicos orientadores	5
2.2 Objetivos estratégicos de la entidad	10
2.3 Normatividad asociada	10
2.4 Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano	12
3. Información de base	12
3.1 Planta de personal actual.....	12
3.2 Recursos requeridos	13
3.3 Sistemas de información	13
3.4 Riesgos	14
3.5 Caracterización del talento humano	14
3.6 Acuerdos sindicales	14
3.7 Manual de funciones	14
4. Diagnósticos	14
4.3 Necesidades de capacitación	16
4.4 Necesidades de bienestar	18

5. Definición estratégica	18
5.1 Alcance	18
5.2 Política de calidad	18
5.3 Políticas específicas de talento humano de la entidad	19
5.4 Objetivo	19
5.5 Estrategias	17
5.6 Prioridades identificadas en el Autodiagnóstico	20
6. Planes temáticos	21
6.1 Plan de previsión de recursos humanos	21
6.2 Plan de vacantes	21
6.3 Plan de bienestar y estímulos	21
6.4 Plan de capacitación	21
6.5 Plan de seguridad y salud en el trabajo	21
7. Temáticas adicionales a planear	20
7.1 Inducción y reinducción	20
7.2 Evaluación de desempeño	20
7.3 SIGEP	20
7.4 Clima organizacional - Cultura organizacional - Valores	20
7.5 Gestión de la caracterización del talento humano	20
7.6 Gestión con Gerentes Públicos	20
7.7 Negociación colectiva	20
7.8 Desvinculación asistida y transferencia de conocimiento	20
7.9 Otros temas (proyectos - modificación manual, modificación estructural, etc.)	20
8. Seguimiento y evaluación	21
8.1 Herramientas de seguimiento	21

8.2	Indicadores.....	21
8.3	Resultados FURAG	21
8.4	Revisión de la eficacia de las Acciones del Plan Estratégico.....	21
8.5	Recalificación de la Matriz GETH	21
9.	Mejoramiento continuo	21
9.1	Correcciones, acciones correctivas y mejoras.....	21
10.	Conclusiones y recomendaciones	21
11.	Anexos.....	22

1. Introducción

El desafío organizacional de toda entidad pública es sin lugar a dudas, contar con una planeación estratégica sólida que opere a través de un proceso sistemático de desarrollo e implementación de planes para alcanzar propósitos y objetivos en el mediano y largo plazo. Esta planeación estratégica que el Departamento Administrativo de la Función Pública define como: “un conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional”, es la herramienta clave para alcanzar las acciones a realizar y los recursos necesarios para su ejecución.

La planeación evita que los esfuerzos estén deshilvanados y desordenados en relación a las metas planteadas, y garantiza que las estrategias adoptadas sí contribuyan al cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad.

El presente plan Estratégico consta de lo que se ha considerado como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados: el Talento Humano, el cual está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para dar respuesta a las demandas de los ciudadanos.

Este Plan Estratégico, vincula el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Anual de vacantes, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales, el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo y otras acciones que constituyen un panorama sólido y amplio para el buen funcionamiento de la entidad y el fortalecimiento institucional de los procesos administrativos.

2. Contexto

2.1 Referentes estratégicos orientadores

MISIÓN

Ser una entidad pública del orden distrital encargada de administrar y orientar el Ambiente y los recursos naturales renovables que propicia acciones que propenden por la conservación, restauración y desarrollo sostenible, propendiendo por una mejor calidad de vida y el aseguramiento del desarrollo sostenible garantizando así la participación de la comunidad y los criterios de equidad y participación ciudadana.

VISIÓN

EPA-CARTAGENA, se consolidará en el año 2025 como la autoridad ambiental del Distrito de Cartagena generando cambios de actitud en la comunidad sobre el uso de los recursos naturales y el ambiente, construyendo participativamente un desarrollo sostenible, para garantizar calidad de vida en la población, y liderando procesos de desarrollo mediante una gestión ambiental planificada y concertada con los actores sociales.

RESEÑA HISTÓRICA

El acto legislativo No.001 de 1987 confirió a la ciudad de Cartagena de Indias la calidad de Distrito Turístico y Cultural y facultó al legislador para dictar un estatuto especial que contuviera su régimen fiscal y administrativo y las normas especiales para su fomento económico, social, cultural, turístico e histórico. En desarrollo de la norma jurídica anterior, se expidió la ley 768 de 2002, la cual adoptó el régimen político, fiscal y administrativo del Distrito, dotándolo de las facultades, instrumentos y recursos necesarios para el cumplimiento de sus funciones y la prestación de los servicios a su cargo y profundizando en el proceso de descentralización administrativa.

En este sentido, el artículo 13 ibídem, “desregionaliza” la administración del medio ambiente dentro del perímetro urbano y, para este efecto, ordena al Concejo Distrital, la creación de un establecimiento público para que asuma las mismas funciones de la Corporación Autónoma Regional dentro del perímetro urbano y en los mismos términos del artículo 66 de la ley 99 de 1993.

En virtud de lo anterior, el Concejo Distrital de Cartagena, creó el Establecimiento Público Ambiental de Cartagena EPA-CARTAGENA mediante el Acuerdo No.029 de 2002, el cual fue modificado y compilado por el Acuerdo No.003 de 2003.

El EPA-CARTAGENA entró en funcionamiento en el mes de septiembre de 2003 y, desde entonces, viene posicionándose como la Autoridad Ambiental Urbana del Distrito de Cartagena.

NATURALEZA JURÍDICA

El EPA-CARTAGENA tiene una naturaleza jurídica de establecimiento público descentralizado del orden distrital, autorizado por la ley 768 de 2002 y creado mediante el Acuerdo del Concejo Distrital número 029 de 2002, el cual fue modificado y compilado por el Acuerdo 003 de 2003.

FUNCIONES GENERALES

- ✓ Ejercer la función de máxima autoridad ambiental en el área de su jurisdicción, de acuerdo con las normas de carácter superior y conforme a los criterios y directrices trazados por el Ministerio del Medio Ambiente.
- ✓ Ejecutar las políticas, planes y programas nacionales en materia ambiental definidos por la Ley Aprobatoria del Plan Nacional de Desarrollo, del Plan Nacional de Inversiones del Ministerio del Medio Ambiente y del Plan de Desarrollo del Distrito de Cartagena, así como aquellos del orden distrital que le hayan sido confiados o lo sean conforme a la Ley, dentro del ámbito de su jurisdicción.
- ✓ Promover y desarrollar la participación comunitaria en actividades y programas de protección ambiental, de desarrollo sostenible y de manejo adecuado de los recursos naturales renovables.
- ✓ Participar con los demás organismos y entes competentes en el ámbito de su jurisdicción en los procesos de planificación y ordenamiento territorial a fin de que el factor ambiental sea tenido en cuenta en las decisiones que se adopten.
- ✓ Celebrar contratos y convenios con entidades públicas y privadas y con las entidades sin ánimo de lucro, con el fin de ejecutar sus funciones.

- ✓ promover y realizar conjuntamente con los organismos nacionales, regionales, distritales y municipales adscritos y/o vinculados al Ministerio del Medio Ambiente, así como con las entidades de apoyo técnico y científico del Sistema Nacional Ambiental (SINA) estudios e investigaciones en materia de medio ambiente y recursos naturales renovables.
- ✓ Asesorar a las entidades públicas y privadas del orden distrital en la formulación de planes de educación ambiental formal y ejecutar programas de educación ambiental no formal, conforme a las directrices de la política nacional y regional.
- ✓ Otorgar, mediante acto administrativo motivado, concesiones, permisos, autorizaciones y licencias ambientales requeridas por Ley para el uso, aprovechamiento o movilización de los recursos naturales renovables o para el desarrollo de actividades que afecten o puedan afectar el medio ambiente. Otorgar permisos y concesiones para aprovechamientos forestales, concesiones para el uso de aguas superficiales y subterráneas y establecer vedas para la caza y pesca deportiva y comercial, levantando o modificando estas últimas cuando nuevas situaciones así lo demanden.
- ✓ Fijar en el área de su jurisdicción los límites permisibles de emisión, descarga, transporte o depósito de sustancias, productos, compuestos o cualquier otra materia que puedan afectar el ambiente y los recursos naturales renovables, así como prohibir, restringir y regular la fabricación distribución, uso, disposición o vertimientos de sustancias causantes de degradación ambiental. Estos límites restricciones y regulaciones en ningún caso podrán ser menos estrictos que los definidos por el Ministerio de Ambiente y la Corporación Autónoma Regional competente.
- ✓ Ejercer las funciones de evaluación, control y seguimiento ambiental de las actividades de exploración, explotación, beneficio, transporte, uso y depósito de los recursos naturales no renovables, incluida la actividad portuaria con exclusión de las competencias atribuidas al Ministerio del Medio Ambiente. Así como de otras actividades, proyectos o factores que generen o puedan generar deterioro ambiental. Esta función comprende la expedición de la respectiva licencia ambiental o su modificación o cancelación cuando sea del caso.
- ✓ Ejercer las funciones de evaluación, control y seguimiento ambiental de los usos del agua, el suelo, el aire y los demás recursos naturales renovables, lo cual comprenderá el vertimiento, emisión o incorporación de sustancias o residuos

líquidos, sólidos y gaseosos en cualquiera de sus formas a las aguas en cualquiera de sus formas, al aire, a los suelos. Estas funciones abarcan la evaluación, control y seguimiento ambiental, a los vertimientos o emisiones que puedan causar daño o poner en peligro el normal desarrollo sostenible de los recursos naturales o impedir u obstaculizar su empleo para otros usos. En virtud de lo anterior, el E.P.A.-CARTAGENA, procederá al otorgamiento, negación, modificación o cancelación de las respectivas licencias ambientales, permisos, concesiones, autorizaciones y salvoconductos.

- ✓ Recaudar, conforme a la Ley, las contribuciones, tasas, derechos, tarifas y multas posconcepto del uso y aprovechamiento de los recursos naturales, fijando su monto en el territorio de su jurisdicción con base en las tarifas mínimas establecidas por el Ministerio de Ambiente.
- ✓ Ejercer el control de la movilización, procesamiento y comercialización de los recursos naturales renovables en coordinación con las Corporaciones Autónomas regionales, las entidades territoriales y otras autoridades de policía, de conformidad con la Ley y los reglamentos. Expedir los permisos, licencias y salvoconductos para la movilización de recursos naturales renovables.
- ✓ Reservar, alinear, sustraer y administrar en los términos y condiciones que fijen la ley y los reglamentos, los distritos de manejo integrado, los distritos de conservación de suelos, las reservas forestales y parques naturales distritales ubicados dentro del perímetro urbano, así como reglamentar su uso y funcionamiento. Administrar las Reservas Forestales en el área de su jurisdicción.
- ✓ Imponer y ejecutar a prevención y sin perjuicio de las competencias atribuidas por Ley a otras entidades, las medidas de policía y las sanciones contempladas en la Ley, en caso de violación a las normas de protección ambiental y de manejo de recursos naturales renovables y exigir, con sujeción a las regulaciones pertinentes, la reparación de los daños causados.
- ✓ Ordenar y establecer las normas y directrices para el manejo de las cuencas hidrográficas, ciénagas, lagunas y caños interiores ubicados dentro del área de su jurisdicción, conforme a las disposiciones superiores y a las políticas nacionales y regionales.
- ✓ Ejecutar, administrar, operar y mantener en coordinación con las entidades públicas, privadas y Organizaciones de la

Sociedad Civil-OSC-Proyectos, Programas de desarrollo sostenible y obras de infraestructura cuya realización sea necesaria para la defensa y protección de la salud humana o para descontaminación o recuperación del medio ambiente y los recursos naturales renovables.

- ✓ Implementar y operar el Sistema de información Ambiental-SIA- en el área de su jurisdicción, de acuerdo con las directrices trazadas por el Ministerio del Medio Ambiente.
- ✓ Realizar actividades de análisis, seguimiento, prevención y control de desastres, en coordinación con las demás autoridades competentes, asistiéndolas en los aspectos medioambientales en lo que tiene que ver con la prevención y atención de emergencias y desastres.
- ✓ Adelantar programas de adecuación de áreas urbanas en zonas de alto riesgo, tales como control de erosión, manejo de cauces y reforestación.
- ✓ Transferir la tecnología resultante de las investigaciones que adelanten las entidades de investigación científica y de apoyo técnico del nivel nacional que forman parte del Sistema Nacional Ambiental SIA- y prestar asistencia técnica a entidades públicas y privadas y a los particulares, acerca del adecuado manejo de los recursos naturales renovables y la preservación del medio ambiente, en la forma en que lo establezcan los reglamentos y de acuerdo con los lineamientos fijados por el Ministerio del Medio Ambiente.
- ✓ Imponer, distribuir y recaudar las contribuciones de valorización con que haya de gravarse la propiedad inmueble, por razón de la ejecución de obras públicas por parte del EPA-CARTAGENA, así como fijar los demás derechos cuyo cobro pueda hacer conforme a la Ley.
- ✓ Asesorar a las entidades públicas, privadas y organizaciones de la sociedad civil, en la elaboración de proyectos en materia ambiental que deban desarrollarse con recursos provenientes del Fondo Nacional de Regalías o con otros de destinación semejante.
- ✓ Adquirir bienes de propiedad privada y los patrimoniales de las entidades de derecho público y adelantar ante el juez competente la expropiación de bienes, una vez surtida la etapa de negociación directa, cuando ello sea necesario para el cumplimiento de sus funciones o para la ejecución de obras o proyectos requeridos para el cumplimiento de las mismas, así como imponer las servidumbres a que haya lugar, conforme a la Ley.

- ✓ Dirigir, coordinar y controlar la gestión del Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias, según las normas nacionales, regionales y locales y de acuerdo con los principios de armonía regional, gradación normativa y rigor subsidiario.

2.2 Objetivos estratégicos de la entidad

- ✓ Iniciar un proceso de Fortalecimiento Institucional, orientado a la consolidación del EPA-Cartagena como A.A.U. del distrito.
- ✓ Realizar constante Monitoreo y Control de la Calidad Ambiental de la Ciudad.
- ✓ Recuperar Ecosistemas Estratégicos localizados dentro del perímetro urbano de la ciudad.
- ✓ Difundir y desarrollar las Políticas Sectoriales del MAVDT, en Cartagena.
- ✓ Implementar un Plan de Educación Ambiental orientado a la información y sensibilización de la comunidad respecto a la importancia de construir un medio ambiente sano, de forma tal que se constituya en un apoyo a las actividades operativas del EPA.

2.3 Normatividad asociada

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación, Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES.	Certificación de Bono Pensional

Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.	Plan Institucional de Capacitación
Circular Conjunta No13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional.	Certificación de Bono Pensional
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Resolución 894 del 11 de noviembre de 2011	Establece los criterios para la asignación de la Prima Técnica en el Departamento Administrativo de la Función Pública	Talento Humano
Resolución 572 de 2012	Modifica parcialmente la resolución N°894 del 11 de noviembre de 2011 en temas de prima técnica por evaluación de desempeño.	Talento Humano
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.	Plan Institucional de Capacitación Programa Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	- Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.	Plan Institucional de Capacitación- Programa de Bienestar

Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.	Programa de Bienestar

2.4 Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano

El proceso de Talento Humano cuenta con los siguientes programas que permiten desplegar las estrategias para dar cumplimiento al PETH, como son:

- ✓ Plan de Bienestar e Incentivos
- ✓ Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Plan de Vacantes - Plan de Provisión - 2018
- ✓ Plan Institucional de Capacitación.
- ✓ Políticas de Operación del Proceso de Talento Humano

3. Información de base

3.1 Planta de personal actual

No	DEPENDENCIA	CARGO	TIPO DE VINVLACION	Grado
1	Direccion General	Director General	Libre Nombramiento Y Remosion	61
2		Secretaria Ejecutiva Direccion	Provisionalidad	23
3		Secretaria Ejecutiva Subdirecciones	Provisionalidad	23
4		Secretario Privado	Libre Nombramiento Y Remosion	55
5	Oficina Asesora Juridica	Jefe Oficina Asesora Juridica	Libre Nombramiento Y Remocion	55
6		Profesional Universitario	Provisionalidad	33
7		Profesional Universitario	Provisionalidad	33
8	Oficina Asesora De Planeacion	Jefe Oficina Asesora De Planeacion	Libre Nombramiento Y Remocion	55
9	Oficina Asesora De Control Interno	Jefe Oficina Asesora De Control Interno	Libre Nombramiento Y Remocion	33
10	Subdireccion De Desarrollo Sostenible	Subdirector Tecnico De Desarrollo Sostenible	Libre Nombramiento Y Remocion	55
11		Profesional Especializado	Provisionalidad	41
12		Profesional Especializado	Provisionalidad	41
13		Tecnico	Provisionalidad	21
14		Tecnico	Provisonalidad	21
15		Tecnico	Provisionalidad	21
16		Profesional Especializado	Provisionalidad	21
17		Profesional Especializado	Provisionalidad	41
18		Subdirectora Administrativa Y Financiera	Libre Nombramiento	55

19	Subdirección Administrativa Y Financiera	Tesorera General	Libre Nombramiento Y Remoción	45
20		Profesional Universitario	Provisionalidad	33
21		Técnico	Provisionalidad	21
22	Subdirección De Investigaciones Y Educación Ambiental	Subdirector De Investigación Y Educación Ambiental	Libre Nombramiento Y Remoción	55
23		Profesional Universitario	Provisionalidad	33
24		Profesional Universitario	Provisionalidad	33
25		Profesional Especializado	Carrera	21

3.2 Recursos requeridos

El EPA CARTAGENA, en su área de talento humano, cuenta con instalaciones, espacios, equipos y materiales necesarios para desarrollar todas las acciones previstas en la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

✓ RECURSO HUMANO:

1. Sub directora Administrativa y financiera, encargada del área de talento humano del EPA CARTAGENA.
2. Un (1) profesional especializado asesorando la entidad en la implementación del GETH, por contrato de OPS.
3. Dos (2) Profesionales universitarios, apoyando la construcción del plan estratégico de talento humano.
4. La subdirección de educación e investigación del EPA CARATENA, en apoyo para la divulgación y capacitación a los empleados de la entidad.

✓ RECURSO FINANCIERO.

Para la gestión del talento humano, el EPA CARTAGENA cuenta con rubros en sus presupuestos para el eficiente desarrollo de las actividades que deben implementarse en el año, y así cumplir con el plan estratégico de talento humano.

3.3 Sistemas de información

El EPA CARTAGENA, cuenta con diversos sistemas funcionales para la recolección de información necesaria para cumplir con las actividades planteadas en el GETH, entre esas tenemos:

El área de sistemas está dotada de equipos de última tecnología.

Acceso a computadores a los funcionarios del EPA Cartagena, conectados a una red de intranet, en la cual se pueden conectar unos con otros, y elaborar y/o responder, encuestas y demás formularios de percepción.

Sistema APOLO, para recolectar la información financiera necesaria.

3.4 Riesgos

El Establecimiento Público Ambiental EPA Cartagena, a través del Plan Anticorrupción ha identificado los siguientes riesgos en relación al proceso de Talento Humano

- ✓ Falta de objetividad en las Liquidaciones para favorecer a terceros
- ✓ Deficiencias en controles de almacén
- ✓ Manejo de la información y guía al usuario en los procesos que generan recursos
- ✓ Contratación del personal

3.5 Caracterización del talento humano

Se anexa al presente documento

3.6 Acuerdos sindicales

Este Establecimiento Público Ambiental, actualmente cuenta con un acuerdo sindical, el cual rige bajo el acto administrativo **xxxx** de fecha **xxxx**, en donde reposan las responsabilidades entre las partes para garantizar el buen funcionamiento de la entidad.

3.7 Manual de funciones

Actualmente el EPA Cartagena cuenta con un manual específico de funciones y de competencias laborales para cada uno de los empleos de la planta de personal de la entidad, para una totalidad de 25 cargos, tal como se describe en el documento anexo.

4. Diagnósticos

4.1 Matriz GETH

Se llevó a cabo el autodiagnóstico de las variables contenidas en la herramienta MIPG consideradas para la política de gestión y desempeño del Talento Humano, obteniendo una calificación de 49.5 sobre un total de 100, ubicándola en el nivel Básico Operativo, de acuerdo con los criterios contenidos en los manuales operativos suministrados por el DAFP.

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	48	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	50
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	53
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	51
		- Ruta para generar innovación con pasión	38
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	48	- 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	56
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	41
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	44
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	49	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	43
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	55
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	49	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	48
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	49
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	68	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	68

4.2 Rutas de Creación de Valor

De acuerdo a los resultados del autodiagnóstico realizado en el año inmediatamente anterior, este Establecimiento Público Ambiental, en relación a la PETH, abordará en primera instancia las siguientes rutas de creación de valor:

RUTA DE LA FELICIDAD - Ruta para generar innovación con pasión: Cuyo propósito es propiciar condiciones para que los servidores públicos se sientan satisfechos y de esta manera sean más productivos reflejando calidad y eficiencia.

Esto con el fin de atender la sugerencia del instrumento de Autodiagnostico, el cual reveló la necesidad de abordar principalmente esta ruta de creación de valor.

Posteriormente y quizá de manera paralela, trabajaremos con las siguientes rutas, a fin de establecer un avance significativo en la gestión institucional de la entidad:

RUTA DEL CRECIMIENTO - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores: Cuyo propósito es fortalecer el compromiso de las personas y su liderazgo propiciando espacios de desarrollo y crecimiento.

4.3 Necesidades de capacitación

AREA	NECESIDADES DE CAPACITACION	SERVIDORES PUBLICOS QUE REQUIEREN LA CAPACITACION	PROCESOS Y SERVICIOS QUE SE VAN A MEJORAR
<p>Subdirección Administrativa y Financiera</p>	<p>Actualización Tributaria</p> <p>Seminario Contable</p> <p>Congreso Contable</p> <p>Manejo Integral de los Recursos Públicos</p> <p>Gestión de Tesorería</p> <p>Seminario de la Nueva Ley de Presupuesto Publico 2019</p> <p>Excel para la gestión de tesorería y mayor eficacia de los recursos</p> <p>Capacitación y actualización legal en SGSST.</p> <p>Actualización COPASST.</p> <p>Atención con Calidad de los clientes.</p> <p>Manejo de archivo (elaboración tablas documentales, series y subseries), ISO 9001, ISO 14001 Ley 99.</p> <p>Gestión Documental.</p> <p>Actualización Talento Humano y Clima Organizacional</p>	<p>Subdirector de Oficina,</p> <p>Profesionales Universitarios y Técnico</p>	<p>Procesos misionales, actividades operativas de la Oficina Epa Cartagena</p>

<p>Oficina Asesora de Planeación</p>	<p>Índice de Calidad Urbana</p> <p>Sistema Integrado de Gestión de Calidad</p> <p>Formulación de Proyectos bajo la Metodología General Ajustada (MGA).</p> <p>Preparación y Evaluación de Proyectos de Inversión</p> <p>Sistema de Información Geográfica.</p> <p>Gestión Documental.</p>	<p>Jefe Oficina de Planeación</p>	<p>Procesos misionales y estratégicos EPA-Cartagena</p>
<p>Subdirección de Investigación y Educación Ambiental</p>	<p>Cambio Climático seguimiento</p> <p>Manejo de Residuos Solidos</p> <p>Conservación Ambiental</p> <p>Biodiversidad</p> <p>Ciudad do del Magle</p> <p>Recursos Hidricos</p> <p>Gestión Documental.</p> <p>Gestión de Riesgo.</p>	<p>Subdirector de Oficina, Profesionales Especializados</p> <p>Profesionales Universitarios</p> <p>Y técnicos</p>	<p>Actividades misionales y operativas de la Oficina, y la gestión del EPA-Cartagena</p>
<p>Oficina Asesora Jurídica</p>	<p>Licenciamientos (actualización).</p> <p>Contratación Estatal (Actualización).</p> <p>Permisos de Vertimientos Emision Admosferica</p> <p>Plan de Contingencia</p>	<p>Jefe Oficina Asesora Profesional Especializado y Universitario</p>	<p>Actividades misionales y operativas de la Oficina, y la gestión del EPA-Cartagena</p>
<p>Subdirección Técnica de Desarrollo Sostenible</p>	<p>Actualizacion de Normatividad Ambiental (Aire, Ruido - Suelo</p> <p>Manejo de Residuos Hospitalarios (actualización).</p> <p>Manejo de Aguas residuales.</p> <p>Certificaciones Ambientales a nivel Internacional, Nacional, Regional y Local.</p> <p>Servicio Ambiental del arbolado autóctono (CO2 y emisión de oxígeno).</p>	<p>Directivos Profesionales Especializados Profesionales Universitarios y Técnicos</p>	<p>Procesos misionales y actividades operativas del EPA-Cartagena</p>

	Respel. Ética. Conservación Auditiva. Gestión Documental (Actualización). Manejo de Archivo. Política de Gestión Ambiental.		
Oficina Asesora de Control Interno	X Congreso Nacional de Control Interno Control Interno de Gestión	Jefe Oficina Asesora	Procesos de evaluación y seguimiento del EPA Cartagena

4.4 Necesidades de bienestar

- Relaciones Interpersonales
- Calidad de vida laboral
- Matrimonios saludables
- Resolución de conflictos
- Motivación Personal
- Proyectar una imagen de Éxito
- presupuesto Familiar

5 Definición estratégica

5.1 Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de EPA inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población de servidores públicos de carrera, de planta temporal, provisionales y contratistas; dependiendo del plan, de acuerdo con la normatividad establecida.

5.2 Política de calidad

Epa Cartagena es una entidad encargada de administrar y propender por el manejo del Ambiente urbano del Distrito de Cartagena, favoreciendo su conservación, restauración y desarrollo sostenible que busca la satisfacción de las necesidades y expectativas de la comunidad para lo cual se cuenta con el recurso

humano competente y la infraestructura necesaria propendiendo por el desarrollo de la entidad y de su sistema de gestión de calidad la eficiencia, la eficacia y la mejora continua de sus procesos.

5.3 Políticas específicas de talento humano de la entidad

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

5.4 Objetivo

Fortalecer el talento humano de EPA CARTAGANA, a través de las estrategias que comprenden el ciclo de vida laboral de los servidores públicos, contribuyendo al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en los funcionarios de la entidad.

5.5 Prioridades identificadas en el Autodiagnóstico

 modelo integrado de planeación y gestión	
FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	
Pasos	
1	<p>Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; text-align: center; background-color: #f9cb9c;"> <p>Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <p>RUTA DE LA FELICIDAD</p> <p>La felicidad nos hace productivos</p> </div>
2	<p>Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos</p> <div style="text-align: center; margin: 10px 0;">  </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; background-color: #d9ead3;"> <p>Subrutas con menores puntajes (máximo tres)</p> <p>Ruta para generar innovación con pasión</p> </div>
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas. Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP
7	Implemente las mejoras seleccionadas. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas
9	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado

6. Planes temáticos

6.1 Plan de previsión de recursos humanos

Propender por establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desarrollar con éxito los empleos de la entidad, como uno de los elementos vitales en la gestión del talento humano.

6.2 Plan de vacantes

Proveer transitoriamente a través de las figuras de encargo o excepcionalmente mediante nombramiento provisional los cargos vacantes de la Planta de Personal del EPA Cartagena durante la vigencia 2019.

6.3 Plan de bienestar y estímulos

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios públicos de la institución y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de proyectos y/o programas que fomenten el desarrollo integral del trabajador.

6.4 Plan de capacitación

Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos y habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la encuesta aplicada en el mes de enero de 2019, Promoviendo el desarrollo integral de los funcionarios de la Entidad.

6.5 Plan de seguridad y salud en el trabajo

Implementar acciones preventivas en relación a la ocurrencia de accidentes o aparición de enfermedades laborales, garantizando las condiciones de trabajo y salud de los funcionarios públicos y contribuyendo a la sostenibilidad de la institución.