



ESTABLECIMIENTO
PÚBLICO
AMBIENTAL



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH 2021

ESTABLECIMIENTO PUBLICO AMBIENTAL-
EPA CARTAGENA

Subdirección Administrativa y Financiera.

TABLA DE CONTENIDO

ESTABLECIMIENTO PUBLICO AMBIENTAL-EPA CARTAGENA	1
Subdirección Administrativa y Financiera.....	1
1. MARCO NORMATIVO	4
2. ALCANCE.....	6
3. OBJETIVO GENERAL.....	6
3.1. Objetivos Específicos.....	6
4. INFORMACIÓN NECESARIA PARA ELABORACIÓN DEL PETH 2021	7
4.1. Caracterización De Los Empleados.	7
4.2. diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano.	8
4.3. Resultados del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG)	¡Error! Marcador no definido.
5. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2021	9
6. PLANES Y PROGRAMAS 2021	13
6.1. Plan Institucional de capacitaciones.....	13
6.1.1. Objetivo General.....	13
6.1.2. Objetivos específicos.....	13
6.1.3. PROGRAMA DE CAPACITACIONES 2021.....	14
6.1.4. Imputación presupuestal:	14

INTRODUCCIÓN

Las entidades públicas entre sus objetivos principales están, consolidar una planeación estratégica que opere a través de un proceso sistemático, en virtud de alcanzar las metas establecidas por la entidad en el plan de acción 2020-2023, consignadas en los planes del área de talento humano.

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano tiene como propósito establecer 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 del Establecimiento Público Ambiental-EPA CARTAGENA, enfocado a cumplir el objetivo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Con base a lo anterior el EPA CARTAGENA, ha optado por elaborar el Plan Estratégico de Talento Gestión del Humano, cumpliendo con lo establecido por MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el bienestar de sus funcionarios durante su ciclo de permanencia en la entidad (Ingreso, desarrollo y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la entidad, 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).

El Establecimiento Público Ambiental- EPA CARTAGENA, mediante una adecuada planeación del talento humano, determina los requerimientos cuantitativos y cualitativos necesarios para atender las condiciones de vinculación, desarrollo y retiro de los servidores públicos, así como la atención a las exigencias que demanda el normal funcionamiento de la entidad de conformidad con la estructura organizacional establecida para la ejecución de los planes, programas, políticas y proyectos enfocados en el cumplimiento de la misión institucional.

El presente plan Estratégico consta del 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 de talento humano, vincula

- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Anual de vacantes
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Incentivos Institucionales
- 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.

1. MARCO NORMATIVO

En el siguiente apartado, se establece la relación normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del grupo de gestión humana.

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO EN RELACIÓN
Decreto 1661 de 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 de 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 de 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. 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.

3. OBJETIVO GENERAL

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, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

3.1. Objetivos Específicos.

- Realizar actividades de capacitación, inducción y reinducción, con el fin de fortalecer las habilidades y competencias de los funcionarios adscritos al EPA CARTAGENA, y de alcance con las resoluciones emitidas a cauda de la pandemia del COVID 19.
- Generar espacios de esparcimientos e integración, a través de programas que fomenten el desarrollo integral de los funcionarios, con el fin de mejorar las condiciones y calidad de vida laboral de los mismos, así como las actividades de preparación para retiro por pensión.
- Prever y controlar riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los funcionarios de EPA CARTAGENA.

4. INFORMACIÓN NECESARIA PARA ELABORACIÓN DEL PETH 2021

4.1. Caracterización De Los Empleados.

No	Denominación	Número de empleados	Código	Grado
1	Director General	1	050	61
2	Secretaria General	1	068	55
3	Jefe Oficina Asesora de Planeación	1	115	55
4	Jefe Oficina Asesora de Control Interno	1	115	55
5	Jefe de Oficina Asesora Juridica	1	115	55
6	Subdirector Administrativo y Financiero	1	068	55
7	Subdirector Técnico	1	068	55
8	Subdirector de Investigación y Educación Ambiental	1	068	55
9	Tesorero General	1	201	45
10	Profesional Especializado	5	222	41
11	Profesional Universitario	5	219	33
12	Técnico Administrativo	1	367	21
13	Técnico Operativo	3	314	21
14	Secretario Ejecutivo	2	425	23

TIPO DE VINCULACIÓN	NUMERO DE EMPLEADOS
PROVISIONAL	15
LIBRE NOMBRAMIENTO	9
CARRERA ADMINISTRATIVA	1

4.2. diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Teniendo en cuenta los resultados obtenido del ultimo autodiagnóstico realizado a las rutas de creación de valor de MIPG en la dimensión de Talento humano, en el año 2018, se genera la siguiente matriz:

MATRIZ GETH			
RUTA DE CREACION DE VALOR		PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
RUTA DE LA FELICIDAD (La felicidad nos hace productivos)	entorno físico	50	48
	equilibrio de vida	53	
	salario emocional	51	
	innovación con pasión	38	
RUTA DEL CRECIMIENTO (Liderando talento)	liderando talento	51	48
	cultura de liderazgo	56	
	liderazgo en valores	41	
	servidores que saben lo que hacen	44	
RUTA DEL SERVICIO (Al servicio de los ciudadanos)	cultura basada en el servicio	43	49
	cultura basada en el logro y generación de bienestar	55	
RUTA DE LA CALIDAD (La cultura de hacer las cosas bien)	hacer siempre las cosas bien	48	48,5
	cultura de la calidad y la integridad	49	
RUTA DEL ANALISIS DE DATOS (Conociendo el talento)	entendiendo persona a través del uso de datos	68	68

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la tabla anterior, es evidente que el EPA CARTAGENA, debe abordar y mejorar las todas las rutas de creación de valor en virtud de mejora la gestión del talento humano, para concluir la entidad en el área de Talento Humano encaja en una calificación de BASICO OPERATIVO ALTO.

5. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2021

DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO			PROCESO	BENEFICIARIOS
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES		
RUTA DE LA FELICIDAD (La felicidad nos hace productivos)	ENTORNO FISICO	Elaborar e implementar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Conforme a la norma Legal vigente	SGSST	PERSONAL DE PLANTA Y CONTRATISTAS
		Realizar inspección física a la Entidad y ergonómica a los servidores.	SGSST	
		Programar y ejecutar simulacros según los riesgos existente en la entidad	SGSST	
		Ejecutar Plan de continuidad en el negocio correspondiente al área de Talento Humano.	BIENESTAR	
		Aplicar capacitación en Gestión Ambiental	PLAN DE CAPACITACIONES	
	EQUILIBRIO DE VIDA	Implementar la modalidad de Teletrabajo, en virtud de cumplir con las ordenes resueltas por el gobierno nacional en pro de mantener las medidas de bioseguridad por causa de la pandemia de COVID 19.	BIENESTAR	PERSONAL DE PLANTA
		Actualizar Plan Anual de Vacantes		
	SALARIO EMOCIONAL	Establecer la estrategia de salario emocional y divulgarla.	BIENESTAR	PERSONAL DE PLANTA
		Promover ejercicios de Pausas Activas	BIENESTAR/SGSST	PERSONAL DE PLANTA Y CONTRATISTAS
		Identificar y caracterizar los funcionarios con comorbilidades propensas al COVID 19		
		Identificar y caracterizar los funcionarios con alteraciones en los exámenes médicos ocupacionales.		
		Generar estrategias de reconocimiento de incentivos para los funcionarios	BIENESTAR	PERSONAL DE PLANTA

	INNOVACION CON PASIÓN	Fomentar actividades de salud y recreativas con el apoyo de la Caja de compensación Familiar y la ARL	BIENESTAR/SGSST	PERSONAL DE PLANTA Y CONTRATISTAS	
		Impulsar la política de integridad a través de la actualización del Código de Integridad y su respectiva socialización.	BIENESTAR		
		Gestionar capacitación en temas de Innovación.	PLAN DE CAPACITACION	PERSONAL DE PLANTA	
		Vincular estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o Programa Estado Joven	PRACTICANTES	PRACTICANTES	
RUTA DEL CRECIMIENTO (Liderando talento)	CULTURA DE LIDERAZGO	Diseñar el Plan Institucional de Capacitaciones	PLAN DE CAPACITACION	PERSONAL DE PLANTA	
		Implementar sistema de Evaluación del Desempeño establecidos por Función publica	EDL		
	LIDERANDO TALENTO	Diseñar e implementar estrategias de inducción para los servidores públicos que se vinculen en la entidad.	PLAN DE CAPACITACION		
		Diseñar estrategias de reinducción dirigida al personal de la entidad, según el requerimiento y la norma.			
		Realizar encuestas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	BIENESTAR		
	LIDERAZGO EN VALORES	Promover actividades relacionada con la apropiación del código de integridad	BIENESTAR		PERSONAL DE PLANTA Y CONTRATISTAS
	SERVIDORES QUE SABEN LO QUE HACEN	Coordinar actividades para pre pensionados	BIENESTAR		PERSONAL DE PLANTA
		Implementar capacitaciones en temas de: Gestión de tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Atención al ciudadano, Gestión Administrativa.	PLAN DE CAPACITACION		

RUTA DEL SERVICIO (Al servicio de los ciudadanos)	CULTURA BASADA EN EL SERVICIO	Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como capacitar a los servidores en los ejes de la Dirección de Gestión del Conocimiento.	TALENTO HUMANO	PERSONAL DE PLANTA
	CULTURA BASADA EN EL LOGRO Y GENERACION DE BIENESTAR	Realizar la rendición de cuentas en las fechas establecidas por normatividad	TALENTO HUMANO	
		Implementar el Plan de incentivos institucionales	TALENTO HUMANO	
RUTA DE LA CALIDAD (La cultura de hacer las cosas bien)	HACER SIEMPRE LAS COSAS BIEN	Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme a las necesidades de la entidad.	TALENTO HUMANO	PERSONAL DE PLANTA
		Promover la conformación de la Comisión de Personal.		
	CULTURA DE LA CALIDAD Y LA INTEGRIDAD	Elaborar y realizar seguimiento al plan de acción del código de integridad	COMITÉ	PERSONAL DE PLANTA Y CONTRATISTAS
		Crear línea interna de comunicación para PQRS	TALENTO HUMANO	PERSONAL DE PLANTA
		Crear comité de resolución de conflictos internos		
Realizar caracterización y establecer lineamientos puntuales en el proceso de Talento Humano				
RUTA DEL ANALISIS DE DATOS (Conociendo el talento)	ENTENDIENDO PERSONA A TRAVÉS DEL USO DE DATOS	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo concerniente de Talento Humano	SIGEP	PERSONAL DE PLANTA Y CONTRATISTAS
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor	TALENTO HUMANO	
		consolidar las estadísticas de la información de GETH		

6. PLANES Y PROGRAMAS 2021

6.1. Plan Institucional de capacitaciones

6.1.1. Objetivo General.

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.

6.1.2. Objetivos específicos.

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estrategias la política de capacitación para la planeación del Plan Institucional de Capacitación 2021.
- Desarrollar con equidad, las capacidades y eficiencia del Recurso Humano.
- Reforzar la labor institucional del Establecimiento al momento de asumir las competencias ambientales, a partir del fortalecimiento de la capacidad operativa de los empleados de EPA-Cartagena.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Estimular el mejoramiento continuo de los funcionarios, desarrollando una actitud positiva hacia el trabajo.
- Consolidar alianzas estratégicas que permitan la ejecución de los cursos, talleres y seminarios de capacitación de manera costo eficiente.

6.1.3. PROGRAMA DE CAPACITACIONES 2021

a partir de las consideraciones planteadas anteriormente en el Marco Institucional, Legal y Operativo, el EPA-Cartagena considera que las áreas de profundización temática para la vigencia 2021, debe concentrarse en los temas de: Gestión y Planificación Ambiental. Gestión Pública y Financiera Legislación Ambiental. Control Interno. Sistemas de Gestión Perfeccionamiento Técnico y Operativo. Sistemas de Información Gestión documental. Identidad Corporativa y Clima Organizacional.

Dentro de este esquema de fortalecimiento Institucional resultan prioritarias las fortalezas con las que cuenta actualmente la entidad en materia de personal el cual tiene capacidades y conocimientos para cumplir con lo programado en el Plan de Capacitaciones.

lo anterior genera valor para los funcionarios, profesionales y directivo del Establecimiento. En este orden de ideas y teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades realizado a través de la encuesta aplicada a los funcionarios de la entidad se pudo evidenciar los resultados que se encuentran propuestos en el cronograma adoptado para implementar en la vigencia 2021.

Estas capacitaciones, de manera global cubrirán a todo el personal del establecimiento. pero de manera específica cada uno de los temas será abordado por el personal encargado de estas actividades en cada una de las subdirecciones y oficinas asesoras del establecimiento público ambiental. la selección del personal profesional y técnico que se beneficiará de las capacitaciones se realizará teniendo en cuenta las consideraciones legales anteriormente señaladas en el marco operativo y legal del plan.

6.1.4. Imputación presupuestal:

El otorgamiento de estos beneficios se encuentra aprobada en el presupuesto 2021 de la entidad, con un valor de DIEZ MILLONES DE PESOS M/CTE (\$ 10.000.000.00).

6.2. PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

6.2.1. Objetivo general.

Otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad.

6.2.2. Objetivos específicos

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

6.2.3. ACTIVIDADES A EJECUTAR:

6.2.3.1. Celebración de cumpleaños a cada uno de los empleados que conforman la planta de personal de EPA CARTAGENA, el cual estará a cargo de la Subdirección Administrativa y Financiera, por el área de talento humano.

6.2.3.2. Apoyo para gastos de educación formal para hijos no mayores de 25 años, de los funcionarios que estén adelantando estudios escolares, técnicos, tecnólogos, pregrados y postgrados,

CONDICIONES:

- El funcionario debe tener una antigüedad mínima de un (1) año de laborar en Establecimiento Publico Ambiental EPA -CARTAGENA.
- No haber sido sancionado disciplinariamente por lo menos en el último año del requerimiento.
- El programa de estudio escogido, esté aprobado por el ICFES.
- Tener documento de admisión de la institución escolar, superior o pre matrícula.
- Se perderá el beneficio si el hijo del funcionario reprueba el año escolar o el semestre, recuperando el beneficio una vez supere satisfactoriamente el año escolar o el semestre perdido.
- Se requiere un promedio mínimo de 3,2% para renovar beneficio.
- Se otorgará un auxilio educativo por familia.
- Se otorgarán estos incentivos una vez al año, siempre que se cumplan los criterios anteriores a este.
- Se requiere el concepto de la subdirección Administrativa y Financiera para cursar las solicitudes, quienes verificarán la veracidad de los documentos aportados por cada funcionario.

6.2.3.3. Diseñar e implementar un programa para facilitar el retiro de los funcionarios que se encuentren en estado de pensionables o próximos a pensionarse, incluyendo actividades formativas y recreativas.

PRESUPUESTO:

El otorgamiento de estos beneficios se encuentra aprobada en el presupuesto 2021 de la entidad, con un valor de CINCUENTA MILLONES DE PESOS M/CTE (\$ 50.000.000.00).