



Establecimiento Público Ambiental - EPA CARTAGENA

Director General:
MAURICIO RODRIGUEZ GÓMEZ

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Versión #1
Enero / 2024



Alcaldía Mayor de
Cartagena de Indias



TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	MARCO NORMATIVO.....	5
3.	ALCANCE.....	8
4.	OBJETIVOS.....	9
4.1.	OBJETIVO GENERAL	9
4.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	9
5.	INFORMACIÓN NECESARIA PARA ELABORACIÓN DEL PETH 2024..	10
5.1.	CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEADOS.....	10
5.2.	DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TH.....	11
6.	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024.....	12
7.	POLITICA DE TALENTO HUMANO.....	16
7.1.	ACCIONES ESTRATÉGICAS PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	16
7.2.	ESTRATEGIAS.....	17
8.	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	19
9.	DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN	19
10.	CARACTERIZACION DE SERVIDORES.....	19
11.	ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO....	20
12.	SEGUIMIENTO.....	20
13.	PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCIÓN.....	20
14.	PLANES Y PROGRAMAS 2024.....	22
14.1.	PLAN DE CAPACITACIONES INSTITUCIONAL	22
14.2.	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONAL 2024.....	24

3. 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 2024-2027, 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 Publico Ambiental-EPA CARTAGENA, enfocado a cumplir el objetivo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

En referencia 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 Publico 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 Anual de vacantes



ESTABLECIMIENTO
PÚBLICO
AMBIENTAL

C A R T A G E N A



Alcaldía Mayor de
Cartagena de Indias

• **Plan de Previsión de Recursos Humanos.**

- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Bienestar Social e 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.



4. 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

3. 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.

6. OBJETIVOS

6.1. 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.

6.2. 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.
- Generar espacios de integración y cohesión, 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.

7. INFORMACIÓN NECESARIA PARA ELABORACIÓN DEL PETH 2024

7.1. Caracterización De Los Empleados.

No	Denominación	Número de empleados	Código	Grado
1	Director General	1	050	61
2	Secretaria General	1	068	55
3	Subdirector Administrativo y Financiero	1	068	55
4	Subdirector Técnico de Desarrollo Sostenible	1	068	55
5	Subdirector de Investigación y Educación Ambiental	1	068	55
6	Jefe Oficina Asesora de Planeación	1	115	55
7	Jefe Oficina Asesora de Control Interno	1	115	55
8	Jefe de Oficina Asesora Jurídica	1	115	55
9	Tesorero General	1	201	45
10	Profesional Especializado	6	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
CARRERA ADMINISTRATIVA	17
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	8
PERIO FIJO	1

5.2. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos del último autodiagnóstico realizado a las rutas de creación de valor de MIPG en la dimensión de Talento humano, en el año 2024, 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	87	89
	Equilibrio de vida	88	
	Salario emocional	90	
	Innovación con pasión	91	
RUTA DEL CRECIMIENTO (Liderando talento)	Liderando talento	97	92
	Cultura de liderazgo	90	
	Liderazgo en valores	93	
	Servidores que saben lo que hacen	90	
RUTA DEL SERVICIO (Al servicio de los ciudadanos)	Cultura basada en el servicio	92	89
	Cultura basada en el logro y generación de bienestar	87	
RUTA DE LA CALIDAD (La cultura de hacer las cosas bien)	Hacer siempre las cosas bien	95	93
	Cultura de la calidad y la integridad	92	
RUTA DEL ANALISIS DE DATOS (Conociendo el talento)	Entendiendo persona a través del uso de datos	94	94

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, que nos ubican en una calificación superior al 89%, se debe procurar por mantener las acciones implementadas de manera que se mantenga el porcentaje, o en su defecto superarlo y de esta manera continuar con el cumplimiento de los planes de Talento Humano.

6. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024

GESTION EFECTIVA DEL TALENTO HUMANO Y FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y DESARROLLO MOTIVACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	
META	OBJETIVO
1. Diseño y ejecucion del total de actividades del programa de Bienestar laboral de cada vigencia.	Diseñar y ejecutar el Plan de Bienestar de cada vigencia.
	Ejecutar una (1) actividad de integracion, deportiva o recreativa anual que involucre a los todos los servidores públicos en el Establecimiento Público Ambiental EPA Cartagena.
2. Formulación y desarrollo del Total de actividades del Plan Institucional de capacitacion de cada vigencia para la actualizacion de conocimientos en areas especificas y desarrollo de competencias laborales.	Realizar el Diagnostico de Necesidades de Capacitaciones de las áreas organizacionales a fin de indentificar cuales son los ejes tematicos de capacitacion a desarrollar en el 2024.
	Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024, de acuerdo a la consolidacion de necesidades de capacitación.
3. Ejecutar el Sistema Tipo de Evaluacion de Desempeño Laboral de los Empleados Públicos en Carrera Administrativa.	Ejecutar el Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral de los empleados Públicos en Carrera Administrativa.
4. Diseñar y Ejecutar el Plan de Vacantes y Previsión.	Diseñar y ejecutar el Plan de Vacantes de Talento Humano 2024.
	Diseñar y ejecutar el Plan de Prevision de Talento Humano 2024.
5. Desarrollar el total de actividades del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de cada vigencia.	Implentar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
	Ejecutar las actividades del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de cada vigencia.

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 y/o Actividad en Gestión Ambiental	PLAN DE CAPACITACIONES/ PLAN DE BIENESTAR	
	EQUILIBRIO DE VIDA	Implementar la modalidad de Teletrabajo, de acuerdo a los requerimientos que realice el personal dada las circunstancias que se presente y que ameritan este tipo de modalidad.	BIENESTAR	PERSONAL DE PLANTA
		Actualizar Plan Anual de Vacantes		
	SALARIO EMOCIONAL	Promover ejercicios de Pausas Activas	BIENESTAR	PERSONAL DE PLANTA
		Identificar y caracterizar los funcionarios con alteraciones en los exámenes médicos ocupacionales.	BIENESTAR/SGSST	PERSONAL DE PLANTA Y CONTRATISTAS
		Generar estrategias de reconocimiento de incentivos para los funcionarios		

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

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

15. POLITICA DE TALENTO HUMANO

Garantizar una gestión del talento humano con calidad, oportunidad y veracidad, basada en liderazgo, para dar cumplimiento a la misión, visión y objetivos Institucionales, y mantener elevados niveles de motivación, desarrollo y compromiso del talento humano vinculado al Establecimiento Publico Ambiental de Cartagena, articulando los intereses individuales e institucionales.

15.1. ACCIONES ESTRATÉGICAS PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

En la figura 1. Se detallan las acciones estratégicas adelantadas dentro del Proceso de Talento Humano. en marcadas dentro del Ciclo PHVA.

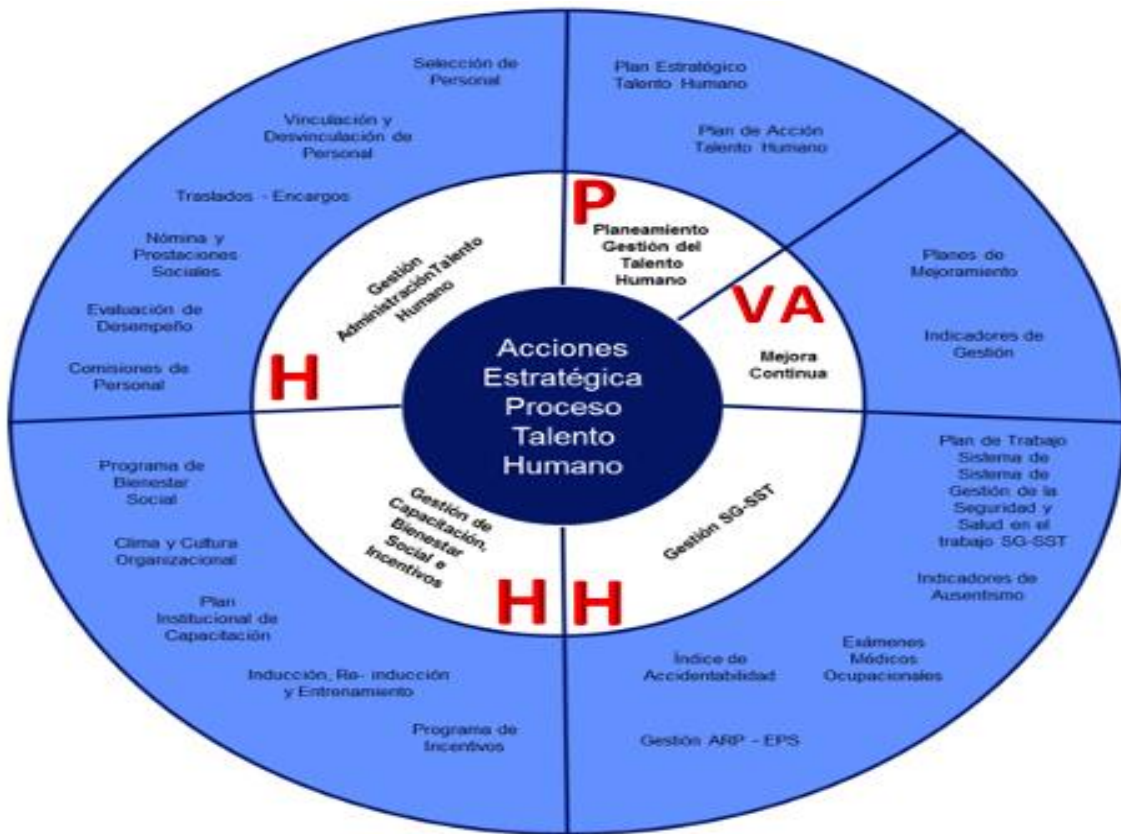


Figura1. Acciones Estratégicas Subgerencia Administrativa y Financiera

15.2. ESTRATEGIAS

Las estrategias de la gestión de talento humano están articuladas con el Plan de Desarrollo Departamental y con los lineamientos estratégicos del Establecimiento Público Ambiental de Cartagena, de tal suerte que se articulan para:

- **Diagnosticar** la Gestión Estratégica del Talento Humano “**GETH**” para identificar las fortalezas y aspectos a mejorar del proceso.
- **Generar y analizar información estadística** y de desempeño de los servidores públicos que permita la toma de decisiones asertivas.
- **Alinear la gestión estratégica del talento humano “GETH”** con los objetivos fundamentales de la entidad.
- **Promover el buen clima organizacional** y el sentido de pertenencia con la Entidad a través de la construcción de planes y programas de bienestar e incentivos, que estimulen el interés por el trabajo.
- **Fortalecer las habilidades y competencias**, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- **Caracterizar a los servidores** de la entidad y a los empleos de la planta de cargos.
- Asegurar la **trazabilidad de las historias laborales** con el fin de contar con información oportuna en el proceso de talento humano y gestionar de manera eficiente los requerimientos del proceso.
- Vincular personal competente y con la formación académica necesaria para el logro de los objetivos institucionales.
- **Fortalecer los conocimientos, capacidades y aptitudes** de los servidores públicos, a través de planes de capacitación.
- Fortalecer las competencias de los servidores a través del **entrenamiento y capacitación**, con el fin de realizar de manera eficiente el quehacer institucional.
- Implementar acciones que fortalezcan el cumplimiento del **principio del mérito**, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad.
- Proveer de manera oportuna las **vacantes mediante proceso meritocrático** para atender las funciones misionales y de apoyo de la entidad.
- Definir 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.

- Evaluar las **causas de la deserción del empleo público** para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado.
- Garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor o trabajador que se retira **permanezca en la entidad y no se pierda con su salida**.
- Establecer **actividades de bienestar** mediante espacios que conlleven a un mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios.
- Garantizar el compromiso y eficacia de las actuaciones de los servidores públicos del EPA CARTAGENA, mediante un **sistema de estímulos y reconocimientos** que premien sus labores.
- Aplicar la **política de seguridad y salud en el trabajo**.
- Garantizar el **pago oportuno de los salarios, prestaciones y aportes al sistema de seguridad social** en salud, ARL y pensión de los servidores de la entidad.
- Formular **planes o actividades de estímulos para los servidores** de la entidad, para promover su compromiso, responsabilidad y sentido de pertenencia con la entidad y con el estado.

16. GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La gestión estratégica del talento humano reviste una importancia fundamental para el mejoramiento continuo del Establecimiento Público Ambiental de Cartagena, la satisfacción de sus empleados, la productividad, el bienestar y satisfacción de los usuarios y demás partes interesadas.

El proceso de Gestión de Talento Humano tiene la responsabilidad de liderar los procesos que permitan la creación de *valor público* a través de acciones que produzcan un adecuado dimensionamiento de las personas y la mejora en sus comportamientos. Para apuntar a ese objetivo es necesario que cuenten con la orientación y con las herramientas para emprender las acciones pertinentes, de allí la importancia de la Gestión Estratégica del Talento Humano “**GETH**”.

17. DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN

Se debe contar con una información veraz, oportuna y actualizada para que este plan tenga información confiable que permita incrementar la productividad de los funcionarios. Se requiere contar con la normatividad actualizada, caracterización de servidores y caracterización de empleos.

18. CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión es indispensable para las entidades, contar con información actualizada para desarrollar una gestión eficiente en Talento Humano. Es por ello que el Establecimiento Público Ambiental de Cartagena cuenta con la información relacionada a la antigüedad, nivel educativo, experiencia laboral y tipo de vinculación de sus colaboradores, establecida en una caracterización de los empleados.

19. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de talento Humano identifica y planea la ejecución de diferentes actividades para cubrir las necesidades de los servidores del Establecimiento Público Ambiental de Cartagena y fortalecer las rutas de creación de valor para la estructuración de un proceso eficaz y efectivo de Talento Humano.

Es así, que se construye y se materializan diferentes actividades establecidas en los siguientes documentos:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos.
- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Bienestar e Incentivos.
- Plan de Seguridad y Salud para el Trabajo.
- Gestión de la Evaluación de Desempeño.
- Gestión del Código de Integridad.

20. SEGUIMIENTO.

El Seguimiento del plan estratégico, se realizará a través de los indicadores definidos para cada uno de los planes que hacen parte integral de este documento y las metas que se encuentran alineadas al Plan de Acción de cada vigencia.

21. PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCIÓN.

Las personas son parte fundamental de cualquier organización y con ellas se cuenta para desarrollar y ejecutar de manera correcta todas las acciones y actividades que conlleven a cumplir con la misión, metas y objetivos planteados por la Entidad. Conscientes de esto, el Establecimiento Publico Ambiental de Cartagena, entiende que el fortalecimiento de las competencias del talento humano da como resultado un aporte motivacional y actitudinal que inciden en el desempeño y desarrollo de la productividad laboral, fundamental para el logro de nuestras líneas estratégicas.

Teniendo en cuenta lo anterior, se tiene que, la formación se entiende como un proceso de enseñanza activo, relacionada directamente con el desempeño del puesto de trabajo y que pretende originar modificaciones de diferente clase, desde cambios de conocimientos a cambios de habilidades, comportamientos o actitudes, es por esto que se reitera la necesidad de garantizar que los servidores reciban desde su ingreso un proceso de inducción que les permita desempeñar sus funciones, comprendiendo desde el inicio el aporte a la estrategia y a los procesos

que la entidad desarrolla para el cumplimiento de su misionalidad y generar el sentido de pertenencia e integración del servidor público a su día a día de trabajo en forma agradable y efectiva respondiendo a la satisfacción de las necesidades tanto individuales como organizacionales dentro de su contexto laboral.

Como consecuencia de lo anterior, la entidad dará cumplimiento al programa de inducción y reinducción el cual se formulará a través de la Subgerencia Administrativa y Financiera de la entidad a efectos de aplicación.

22. PLANES Y PROGRAMAS 2024

22.1. PLAN DE CAPACITACIONES INSTITUCIONAL

OBJETIVOS

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 2024, Promoviendo el desarrollo integral de los funcionarios de la Entidad.

Objetivos específicos.

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estrategias la política de capacitación para la planeación del Plan Institucional de Capacitación 2024.
- 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.

MARCO NORMATIVO

- **Decreto 1567 de agosto 5/1998** por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
- **Decreto No. 682 de abril 16 /2001** por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- **Ley 909 de septiembre 23/ 2004** por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

- **Decreto 1227 de abril 21/ 2005** por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto – ley 1567 de 1998.
- **Ley 1960 de 2019**, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

PROGRAMA DE CAPACITACIONES 2023

A partir del sondeo realizado a través del diagnóstico de necesidades de capacitación, se realizó un acercamiento a las necesidades, expectativas e intereses trazadas a través de las consideraciones planteadas en el marco de la encuesta por los funcionarios del Establecimiento Público Ambiental EPA Cartagena.

De esta manera los temas con mayor ponderación serán extensivos bajo la modalidad de cursos virtuales y/o presenciales, cursos intensivos de 2 a 4 horas o más teniendo en cuenta las ofertas presentadas o consolidadas por la entidad.

Capacitaciones relacionadas con el Core del negocio. Temas ambientales, estratégicos y financieros.

- Capacitaciones en habilidades personales y/o profesionales. Competencias y Capacidades.
- Capacitaciones en Habilidades Blandas, cultura, valores.

Finalmente, se pudo evidenciar que los resultados que se encuentran propuestos en el cronograma adoptado para implementar en la vigencia 2023.

PRESUPUESTO

El reconocimiento de estos beneficios se encuentra incluido en el presupuesto aprobado para la vigencia 2024; cuyo valor es de **ONCE MILLONES CUATROCIENTOS MIL DOSCIENTOS TREINTA Y CINCO PESOS M/CTE (\$11.400.235.00)**, suma que se estableció en la mesa de concertación con los empleados, organizaciones sindicales y los miembros de la Comisión de Personal de la Entidad.

El presente presupuesto podrá ser modificado por solicitud de los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para efectos de fortalecer el rubro estipulado.

22.2. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONAL 2024.

OBJETIVO

Objetivo general.

Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como, la eficacia, la eficiencia, la efectividad en su desempeño; y además fomentar actitudes favorables frente al servicio público, desarrollar valores organizacionales y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y su grupo familiar.

Objetivos específicos

- 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.
- 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.

MARCO NORMATIVO

- Decreto 1567 de 1998, por medio del cual se establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para empleados del estado.
- Decreto 1227 de 2005 ART. 65, por medio del cual se establece los planes de capacitación de las entidades públicas.
- Decreto 1227 de 2005 ART. 69, por medio del cual se establece que las entidades deben organizar el programa de estímulos.
- Ley 100 de 1993, Sistema De Seguridad Social Integral.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

ACTIVIDADES A EJECUTAR

CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS: Se realizarán las siguientes actividades:

1. Se enviará a través de los canales de comunicación de la entidad una tarjeta de felicitación al empleado de la planta de personal del

Establecimiento Público Ambiental de Cartagena el día de su cumpleaños, en caso de que la fecha sea un día no laboral, se enviará el día hábil siguiente.

2. Se otorgará como incentivo no pecuniario basado en salario emocional: Descanso remunerado de un (1) día para el funcionario de planta correspondiente a la fecha de su cumpleaños, siempre que este sea un día hábil o laboral.

APOYO PARA GASTOS DE EDUCACIÓN FORMAL Ó APOYO MEDICINA PREPAGADA

1. Apoyo para gastos de educación formal para funcionarios y/o hijos no mayores de 25 años, que estén adelantando estudios escolares, técnicos, tecnólogos, pregrados y postgrados por el monto de Tres (3) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes.

CONDICIONES:

- El funcionario debe tener una antigüedad mínima de un (1) año de laborar en Establecimiento Público 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, Ministerio de Educación o Secretaria de Educación, según el caso.
- Tener documento de admisión de la institución escolar, superior o prematricula.
- 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 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.

Se establece como incentivo alternativo la posibilidad de acceder apoyos para medicina prepagada por el mismo monto aprobado para apoyo educativo. Este

incentivo solo podrá ser otorgado aquellos funcionarios que no hubieren sido favorecidos por el apoyo de gastos de educación formal.

ESTÍMULO DE PERMANENCIA LABORAL:

El reconocimiento del Quinquenio buscar favorecer la permanencia laboral de los servidores que apliquen para el 2024 y que cumplan 5, 10, 15, 20, 25 o más años en servicio en la entidad, se establece entre 1 a 5 Salarios Minimos Legales Mensuales Vigentes respectivamente el tiempo cumplido.

APOYO PARA GASTOS FUNEBRES Y EXEQUIALES:

Se aprueba apoyo para gastos funebres y exequiales por el monto de dos (2) Salarios Minimos Legales Mensuales Vigentes, en razón de la muerte del funcionario, el cual se le pagará a conyuge, compañero (a) permanente, o en caso de no existir a sus hijos.

El mismo apoyo se pagará en cuantía de dos (2) Salarios Minimos Legales Mensuales Vigentes en caso de fallecimiento de padres, cónyuge, compañero (a) permanente e hijos de los funcionarios.

APOYO PARA TRATAMIENTO ODONTOLÓGICO U ORTODONCIA:

Contribuir con los funcionarios a mejorar su estado de salud oral, emocional y calidad de vida, para lo cual se reconocerá en la presente vigencia fiscal, incentivo pecuniario de dos (2) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, para lo cual el funcionario deberá, además de cumplir los requisitos del artículo tercero y presentar los siguientes documentos:

- a. Carta de solicitud
- b. Cotización del valor del servicio emanada de la empresa prestadora de servicios odontológicos o profesional del área del conocimiento.

COMPENSACIÓN ECONÓMICA COMPLEMENTARIA A LAS INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD GENERAL.

Tiene por objeto apoyar al funcionario y su familia en los momentos difíciles que atraviese a causa de situación de salud, en razón a ella se pagará compensación económica equivalente el 33,3% del valor del día de incapacidad por enfermedad general a los empleados de la planta de personal de la entidad, porcentaje que complementa el valor que asume la Empresa Prestadora de Salud por día, esto por el término de la vigencia del presente plan.

La Subdirección Administrativa y Financiera de la entidad adelantará las actuaciones necesarias para dar aplicación a este incentivo en la nómina correspondiente.

PROPUESTA DE INCENTIVOS POR PARTE DE FUNCIONARIOS:

En cuanto a los Incentivos, si a futuro existe incorporación a la apropiación presupuestal, se propone tener en cuenta los siguientes beneficios, siempre y cuando alcance para cubrir los requerimientos, que se realicen a la fecha.

- **APOYO PARA EXAMEN VISUAL, LENTES Y MONTURAS**
- **AUXILIO NAVIDEÑO**
- **AUXILIO DE GIMNASIO**
- **AUXILIO PARA INTEGRACION (SEMESTRAL)**
- **PROGRAMA DE RECREACION PARA PREPENSIONADO**
- **APOYO PARA EDUCACION EN POSTGRADOS (ESPECIALIZACION- MAESTRIA- DOCTORADO) PARA FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LIBRE NOMBREMIENTO Y REMOCION EN CUANTÍA SUPERIOR AL APOBADO EN EL PRESENTE PLAN.**

La anterior solicitud, en el evento de fortalecimiento de los rubros correspondiente, deberán ser estudiadas y autorizadas por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Establecimiento Publico Ambiental de Cartagena, por tratarse de una modificación al Plan aprobado para la vigencia 2024.

PRESUPUESTO Y ENTIDADES DE APOYO

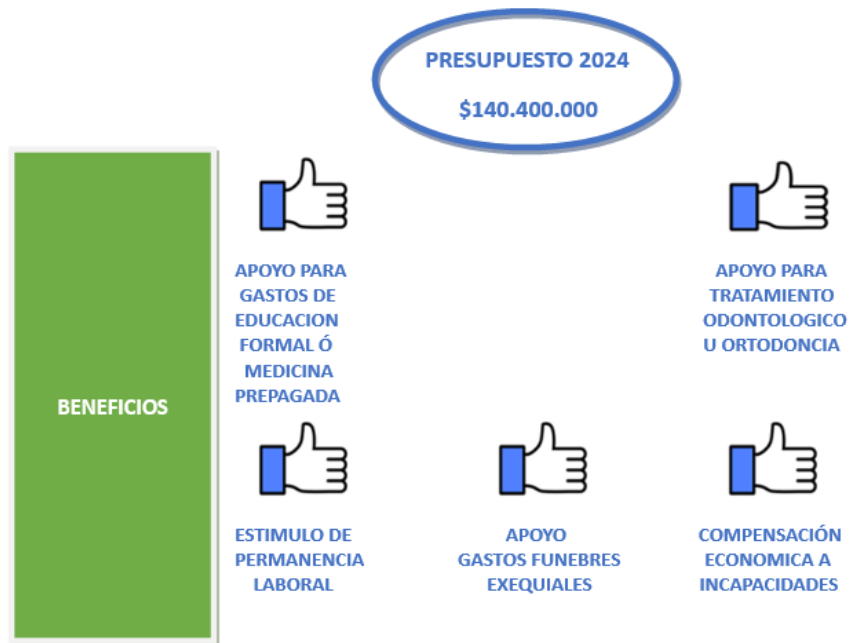
Para la presente vigencia por el rubro de Bienestar de la Entidad, se aprobó el valor de **CIENTO CUARENTA MILLONES CUATROCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$140.400.000.00)**, con lo cual, la Subdirección Administrativa y Financiera, coordinará las actividades que requieran contratación y/o ejecución para el desarrollo satisfactorio del programa.

Cabe anotar, que el Plan de Bienestar e Incentivos no sólo se alimenta del rubro de Estímulos para las entidades del Estado, aprobado para cada vigencia, sino también del programa que ofrecen los aliados, tales como la Aseguradora de riesgos laborales ARL, la caja de compensación, y otras entidades que no generan afectación del presupuesto otorgado y que tienen entre sus funciones desarrollar actividades sobre estos temas.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES DEL ESTABLECIMIENTO PUBLICO AMBIENTAL DE CARTAGENA

Para el desarrollo del plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 del Establecimiento Público Ambiental EPA Cartagena, se llevó a cabo una mesa de concertación laboral el día 23 de enero del año en curso, donde se estableció el esquema de beneficios a favor de los empleados de Planta de la Entidad.

Lo anterior, de manera concertada con la participación de la Dirección, la Subdirección Administrativa y Financiera, la Comisión de Personal de la entidad y las organizaciones sindicales, proyectando el siguiente esquema de beneficios con alcance pecunario:



RESULTADOS: