

# EMPRESA DEPARTAMENTAL DE SERVICIOS PÚBLICOS DE BOYACÁ S.A. E.S.P. – EPB

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020

**LUZ MARIETHA AVILA FERNANDEZ**

**Gerencia**

## I. - Información general del Plan

**Código Interno del Plan** 73

**Nombre del Plan** PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020

**Objetivo General** Desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida para que contribuyan efectivamente a la generación de valor público en el marco del objeto misional de la Empresa.

### Vigencia del plan

Fecha Inicio	28-ene.-20
Fecha Terminación	31-dic.-20

### Presentación

La Empresa Departamental de Servicios Públicos de Boyacá S.A. E.S.P., consciente de que la Gestión Estratégica del Talento Humano se constituye en el activo de mayor importancia para la consecución del objeto misional y que el desempeño de cualquiera de sus actividades de gestión implica atender a requerimientos normativos y técnicos que hacen parte de la institucionalidad que regula el ciclo para la Gestión del Talento Humano, el cual, se implementa a través de cuatro fases correspondientes a la planeación, la vinculación, el desarrollo y el retiro, fases que deberán implementarse teniendo en cuenta los lineamientos técnicos y metodológicos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Para cumplir con lo anteriormente señalado, la Empresa proyecta la Gestión del Talento Humano para las vigencias 2018 y 2019 a través del Plan Estratégico, el cual se enfoca en agregar valor a las actividades de gestión, orientando los recursos y esfuerzos institucionales a garantizar el cumplimiento, entre otros, de una serie de atributos como lo son: el mérito, la capacidad, la vocación de servicio, la eficacia en el desempeño de las funciones, la responsabilidad, la honestidad y la adhesión a los principios y valores de la democracias, criterios que forman parte de la profesionalización del servicio tal y como lo establece la Carta Iberoamericana de la Función Pública. El Plan se enmarca en las Políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad contenidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) establecido mediante decreto 1499 de 2017 y que, entre otros, se propone como objetivo fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas, demandando el fortalecimiento de mecanismos de diálogo en torno al servicio público y la vigilancia de la integridad en las actuaciones de los servidores y el desarrollo de actividades pedagógicas e informativas con temas relacionados con la integridad, para fortalecer la cultura organizacional fundamentada en la mejora continua, garantizando la generación de valor público y el Goce Efectivo de Derechos desde el quehacer misional de la Empresa. La formulación del Plan tuvo en cuenta el Direccionamiento Estratégico y la Planeación Institucional de la Empresa, el marco normativo regulatorio de las actividades de Gestión del Talento Humano, la participación de los servidores públicos y el principio de integridad. De igual forma pretende que los servidores conozcan el Direccionamiento Estratégico y la Planeación, las Políticas Institucionales, el Modelo de Operación por Proceso y en general el Esquema Organizacional y Funcional de la entidad, se fortalezcan en los conocimientos y competencias de acuerdo con las necesidades institucionales, e incrementen el compromiso respecto del desempeño de sus funciones, con atributos de calidad resultantes del autocontrol y la mejora continua. Disponer de condiciones laborales para los servidores, que se enmarquen en un adecuado ambiente

de trabajo que prevenga el riesgo laboral y promueva la cultura del autocuidado, y en general se proyecten y ejecuten las actividades de gestión que garanticen el cumplimiento de la estrategia relacionada con las rutas de creación de valor que en conjunto generen condiciones propicias para que el Talento Humano vinculado a la Empresa oriente sus capacidades, sin ninguna dilación, en función del objeto misional de la entidad, forma parte de los propósitos del presente Plan. Los contenidos del Plan están sujetos a modificaciones asociadas al efecto de las actividades, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten en el transcurso del proceso de implementación.

## II. - Normatividad aplicada

Tipo de norma	Norma	Objeto de Ley	Aplicabilidad
Ley ordinaria	DECRETO 612 DE 2018	por el cual se fijan directrices para la integración de los planes Institucionales y Estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.
Ley ordinaria	LEY 100 DE 1993 LEY SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones	Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones
Ley ordinaria	LEY 142 DE 1994	Por la cual se establece el regimen de los servicios publicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones. Esta ley se aplica a los servicios publicos domiciliarios de acuerdo, alcantarillado, aseo, energia electrica, distribucion de gas combustible,	Por la cual se regula el régimen de los servicios públicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones.
Ley ordinaria	LEY 190 DE 1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
Ley ordinaria	LEY 489 DE 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas.	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

Ley ordinaria DECRETO 1080 DE 2015	Instrumentos Archivisticos Para La gestión Documental	por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones
Ley ordinaria LEY 734 DE 2002	Código Disciplinario.	por la cual se expide el código disciplinario único.
Ley ordinaria LEY 909 DE 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.	por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley ordinaria LEY 1010 DE 2006		por la cual se establecen medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos, en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley ordinaria LEY 6 DE 1945	por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.	por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley ordinaria LEY 1562 DE 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
Ley ordinaria LEY 581 DE 2000	por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público	Por la cual se modifican los artículos 13, 20, 21, 22, 30 y 38 de la ley 115 de 1994 y se dictan otras disposiciones – Ley de bilingüismo.
Ley ordinaria LEY 1712 DE 2014	Por medio de la cual se crea la ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional y se dictan otras disposiciones	por la cual se crea la Ley de Transparencia y de Acceso a la Información Pública y se dictan otras disposiciones.

Ley ordinaria LEY 1221 DE 2008	por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.	por la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley ordinaria LEY 1561 DE 2013	Por la cual se modifican los artículos 13, 20, 21, 22, 30 y 38 de la ley 115 de 1994 y se dictan otras disposiciones – Ley de bilingüismo.	por la cual se otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional
Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional	DECRETO 612 DE 2018 por el cual se fijan directrices para la integración de los planes Institucionales y Estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	por medio del cual se modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales.
Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional	LEY 1811 DE 2016 por la cual se otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional	DECRETO 1567 DE 1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.	por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional	DECRETO 1661 DE 1991 por medio del cual se modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales.	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. (Cálculos actuariales).
Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional	DECRETO 1295 DE 1994 por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.	por medio del cual se establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.

Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional	DECRETO 2279 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. (Cálculos actuariales).	por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones con el objeto de establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia.
Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional	DECRETO 1072 DE 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional	DECRETO 1083 DE 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	por el cual se establece el Decreto único reglamentario del sector Función Pública
Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional	DECRETO 2177 DE 2006	por medio del cual se establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.	por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional	DECRETO 648 DE 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	por el cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2015, reglamentario único del sector de función pública.
Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional	DECRETO 884 DE 2012	por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones	por el cual se dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.



Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional	DECRETO 171 DE 2016	por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015	por medio de la cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional	DECRETO 894 DE 2017	Por el cual se dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.	por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional	DECRETO 815 DE 2018	por el cual se modifica el decreto 1083 de 2015, único reglamentario del sector de función pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	por el cual se modifica el decreto 1083 de 2015, único reglamentario del sector de función pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.



### III. - Diagnostico del Plan

#### Descripción de diagnostico

##### Descripción del Problema

Debilidad en los procesos de selección, retención y desvinculación de los servidores de la empresa

##### Valoración Inicial

Probabilidad	Impacto	Categoría
Posible	Moderado	Riesgo medio

##### Causa

Falta de Crear, mantener y/o actualizar el Manual de Funciones y Competencias Laborales.

##### Consecuencias

Disminución de la capacidad de trabajo

##### Objetivo solución

Debilidad en los procesos de selección, retención y desvinculación de los servidores de la empresa

##### Valoración Residual

Probabilidad	Impacto	Categoría
Posible	Riesgo Bajo	Riesgo Bajo

##### Objetivo

Crear, mantener y/o actualizar el Manual de Funciones y Competencias Laborales.

##### Fines - Medios

Estabilidad del talento humano

#### Descripción de diagnostico

##### Descripción del Problema

Inadecuadas Condiciones de Vida Laboral en las diferentes áreas de la entidad

##### Valoración Inicial

Probabilidad	Impacto	Categoría
Posible	Moderado	Riesgo medio

##### Causa

Baja calidad de vida en el ambiente laboral de la entidad Entorno físico, Enfermedades laborales y la seguridad y salud de los Trabajadores (prevención)

Desmotivación de los empleados para el cumplimiento de las funciones Y bajo Equilibrio de vida

Bajo Impacto de la ejecución de los Planes, Programas, manuales y códigos establecidos en la Empresa para la Gestión del Talento Humano

##### Objetivo solución

Mejorar las Condiciones de Vida Laboral en las diferentes áreas de la entidad

##### Valoración Residual

Probabilidad	Impacto	Categoría
Posible	Riesgo Bajo	Riesgo Bajo

##### Objetivo

Elaborar, adoptar, implementar y evaluar el Plan de Trabajo correspondiente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST de conformidad con los requerimientos de la norma legal vigente.

Formular, adoptar, implementar y evaluar el Plan de Bienestar Social Laboral e incentivos.

Evaluar y difundir los resultados de la ejecución de los Planes, Programas, manuales y códigos establecidos en la Empresa para la Gestión del Talento Humano

**Descripción de diagnóstico**

**Descripción del Problema**

Bajas capacidades y competencias laborales para el cumplimiento de las funciones en la entidad

**Objetivo solución**

Establecer un plan de capacitación orientado a formar, fortalecer y potencializar las competencias, según las necesidades evidenciadas

**Valoración Inicial**

Probabilidad	Impacto	Categoría
Posible	Moderado	Riesgo medio

**Valoración Residual**

Probabilidad	Impacto	Categoría
Posible	Riesgo Bajo	Riesgo Bajo

**Causa**

Falta de implementación de un adecuado plan de capacitaciones acorde con las necesidades de los funcionarios

**Objetivo**

Determinar las necesidades de capacitación de los funcionarios de la EPSB

Desconocimiento de las debilidades en competencias laborales de los funcionarios de la EPSB.

Impulsar la Política de Integridad a través de la difusión y evaluación de la interiorización del Código de Integridad.

**Consecuencias**

Bajo rendimiento de los funcionarios en el ejercicio de sus labores en la entidad

**Fines - Medios**

Mejorar las competencias laborales de los funcionarios

Gasto de refuerzo y recursos en acciones obsoletas y de poca aplicabilidad

Optimo plan de capacitaciones

**Descripción de diagnóstico**

**Descripción del Problema**

Debilidad en los sistemas de información y comunicación de la entidad.

**Valoración Inicial**

Probabilidad	Impacto	Categoría
Posible	Moderado	Riesgo medio

**Objetivo solución**

Fortalecer los sistemas de información y comunicación de la entidad.

**Valoración Residual**

Probabilidad	Impacto	Categoría
Posible	Riesgo Bajo	Riesgo Bajo

**Causa**

Ausencia de caracterización de personal y requerimientos de comunicación

Ausencia de canales óptimos de comunicación interna

Falta de Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulando con la nomina.

**Objetivo**

Formular un Informe de caracterización de personal

Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulando con la nomina.

Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor

**Consecuencias**

Aislamiento de los funcionarios y reducción de la efectividad de la entidad

Demora de los procedimientos y dificultad de la comunidad para acceder a los mismos

**Fines - Medios**

Amenizar las relaciones internas del personal

Optimizar la entidad con sistemas de comunicación efectivos y asertivos.

## IV - Análisis de cierre de brechas

**Nombre del Indicador:** Selección, retención y desvinculación del talento humano

**Análisis Situacional:** La selección del personal se hace mediante la comparación de las diferentes hojas de vida de los candidatos para seleccionar el personal idóneo para el cargo a proveer, respecto a la desvinculación del personal se realiza por retiro voluntario o finalización de contrato. Actualmente la empresa está llevando a cabo la selección para vinculación de nuevo personal que responda a la misión y visión de la empresa.

Linea Base	Meta	Cant. a Realizar
1	1	1

**Esfuerzo** BAJO O DE MANTENIMIENTO

**Impacto** Medio

**Tipo de meta** Meta de Mantenimiento

**Nombre del Indicador:** Ambiente laboral

**Análisis Situacional:** Teniendo en cuenta la importancia de un buen clima organizacional adecuado se realizan diferentes actividades en pro de mejorar las condiciones físicas del puesto de trabajo así como las relaciones laborales óptimas y amenas para ello se formuló y se implementara el plan de bienestar e incentivos, plan de capacitaciones, y el plan de seguridad y salud en el trabajo que lleven a cerrar las brechas existentes entre inconformismo y buen ambiente laboral.

Linea Base	Meta	Cant. a Realizar
1	1	1

**Esfuerzo** BAJO O DE MANTENIMIENTO

**Impacto** Medio

**Tipo de meta** Meta de Mantenimiento

**Nombre del Indicador:** Sistemas de información y comunicación

**Análisis Situacional:** Dentro de la inducción y reinducción se da a conocer al personal todo lo relacionado con el área de talento humano, y la ejecución de las actividades de los planes de seguridad y salud en el trabajo, plan de bienestar y plan de capacitaciones. Así mismo se les recuerda y da a conocer el código de integridad, reglamento interno del trabajo para dejar claro las responsabilidades y derechos de los funcionarios en la entidad.

Linea Base	Meta	Cant. a Realizar
1	1	1

**Esfuerzo** BAJO O DE MANTENIMIENTO

**Impacto** Medio

**Tipo de meta** Meta de Mantenimiento

## V. - Parte estrategica del plan

Sector	Acción	Trim	Trim	Trim	Trim	Ttl	Dependencia
		1	2	3	4	Prog.	
Gestión del Talento Humano	Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la entidad	1				1	SECRETARIA GENERAL
Cultura y Clima Organizacional	Elaborar e implementar el Plan de Trabajo y el Plan de Capacitación del SGSST Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente	1	1	1	1	4	SECRETARIA GENERAL
Cultura y Clima Organizacional	Formular, adoptar, implementar y evaluar el Plan de Bienestar Social Laboral e incentivos.	1	1	1	1	4	SECRETARIA GENERAL
Cultura y Clima Organizacional	Difundir e evaluar la ejecución de los planes y programas establecidos para el vigencia con el área de Talento Humano a través del apoyo de la oficina asesora de comunicaciones	1	1	1	1	4	SECRETARIA GENERAL
Formación del Talento Humano	Elaboración, adopción, implementación y evaluación del Plan Institucional de Formación y Capacitaciones con el componente de Inducción y Re inducción.	1	1	1	1	4	SECRETARIA GENERAL
Formación del Talento Humano	Impulsar la politica de integridad a través de la difusión del código de Integridad	1				1	SECRETARIA GENERAL
Sistemas de Información y Comunicación	Ejecutar lo establecido en el Plan de Acción con respecto a las rendiciones de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) de la ESPB	1			1	2	SECRETARIA GENERAL
Sistemas de Información y Comunicación	Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulando con la nomina.		1			1	SECRETARIA GENERAL



Sistemas de Información y Comunicación	Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor	<table border="1"> <tr> <td style="background-color: red;">1</td> <td style="background-color: red;">1</td> <td style="background-color: red;">1</td> <td style="background-color: green;">1</td> </tr> </table>	1	1	1	1	SECRETARIA GENERAL
1	1	1	1				

Elaboró SINDY JUDITH PARADA MARQUEZ  
 Revisó ELIS ALEXANDER MORENO SALAMANCA  
 Aprobó LUZ MARIETHA AVILA FERNANDEZ