CUMARE S.A.

EMPRESA DEPARTAMENTAL DE SERVICIOS PUBLICOS E.S.P

NIT. 900.662.494-1

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2024

Proceso de Gestión de Talento Humano

Versión 1
Enero 2024

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN 3
1. REFERENCIA NORMATIVA 4
2. ALCANCE 5
3. OBJETIVOS 6
3.1. GENERAL 6
3.2. ESPECÍFICOS 6
4. PROPÓSITO 6
5. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS 6
6. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 7
7. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 9
8. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 10
8.1. Plan Institucional de Capacitación PIC 11
8.2. Plan de Seguridad y Salud Laboral 11
8.3. Plan de bienestar e incentivos 11
8.4. Plan de vacantes 11
9. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE VALOR 12
10. ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 12
10.1. Estrategia de Talento Humano 13
10.2. Estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el trabajo 13
10.3. Estrategia del Plan de Bienestar Social e Incentivos 13
10.4. Estrategia Plan Institucional de Capacitación 13
11. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO 14
12. EVALUACIÓN DEL PLAN 15
12.1. Matriz de seguimiento 15
12.2. Proceso de Medición del Desempeño Institucional MDI y el reporte anual de información a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión FURAG 15
12.3. Comité Institucional de Gestión y Desempeño. 15

Calle 22 No. 14-07 Barrio Unión. Tel. 8850125
E-mail: info@cumare.gov.co – administrativo@cumare.gov.co
Arauca – Arauca (Colombia).

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano, tiene como propósito concertar las acciones, para llevar a cabo la ejecución de los planes y programas que permitan elevar la calidad de vida de los servidores y sus familias, contribuyendo a generar mayor productividad y sentido de pertenencia por la Entidad.

Para la elaboración del plan Estratégico de Talento Humano, se realizó un autodiagnóstico del proceso de talento humano, teniendo como referencia la matriz diseñada por el departamento administrativo de la función pública, la cual permitió evidenciar las fortalezas y debilidades en materia del recurso humano, se identificaron las rutas que se deben fortalecer, para mejorar el cumplimiento, la eficiencia y eficacia de la gestión institucional.

Calle 22 No. 14-07 Barrio Unión. Tel. 8850125
E-mail: info@cumare.gov.co – administrativo@cumare.gov.co
Arauca – Arauca (Colombia).

1. REFERENCIA NORMATIVA

Para la aplicabilidad del Plan Estratégico de Talento Humano la normatividad vigente es:

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
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
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 Social
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
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar Social
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 de 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	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución	Plan Institucional de Capacitación -

Calle 22 No. 14-07 Barrio Unión. Tel. 8850125
E-mail: info@cumare.gov.co – administrativo@cumare.gov.co
Arauca – Arauca (Colombia).

de junio de 2015	312 del 24 de abril de 2013.	Programa de Bienestar
Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019.	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.	Vinculación
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
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana.	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1.	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017.	Talento Humano
Resolución 120 del 20 de febrero de 2017	Resolución Interna de Teletrabajo: por la cual se implementa el Teletrabajo en la modalidad suplementaria en el Departamento Administrativo de la Función Pública.	Programa de Bienestar
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	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.	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
Resolución 0312 del 13 febrero de 2019	Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)
Resolución 089 del 16 de enero de 2019.	Política Integral para la Prevención y Atención al Consumo de Sustancias Psicoactivas.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)

2. ALCANCE

Inicia detectando las necesidades en los componentes (Bienestar, Capacitación, SG-SST, Incentivos, Provisión y Plan de Vacantes) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos.

Calle 22 No. 14-07 Barrio Unión. Tel. 8850125
E-mail: info@cumare.gov.co – administrativo@cumare.gov.co
Arauca – Arauca (Colombia).

3. OBJETIVOS

3.1. GENERAL

Fortalecer el talento humano mediante la implementación de planes institucionales y mecanismos, que permitan contribuir de manera positiva el ciclo de vida del personal en el marco de las rutas que integran el Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

3.2. ESPECÍFICOS:

- Desarrollar, ejecutar y hacer seguimiento a las actividades del Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para contribuir al fortalecimiento de la cultura de la prevención y manejo de riesgos.
- Fomentar valores comprendidos en el código de integridad.
- Desarrollar y ejecutar las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan de Capacitación Institucional (PIC) que propicien condiciones de mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores de la Entidad.

4. PROPÓSITO:

Establecer estrategias y mecanismos para fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano de la entidad que permitan mejorar las condiciones de vida del personal y su desempeño laboral en busca de una mejora continua.

5. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS:

Teniendo en cuenta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es indispensable contar con la caracterización de los empleos de la planta de personal, con el fin de realizar una gestión eficaz en Talento Humano. La empresa departamental de servicios públicos CUMARE SA ESP, es una entidad descentralizada del nivel departamental, creada mediante Escritura Pública No. 1654 El 20 de septiembre de 2013 como Gestor del PDA Arauca y mediante acta 001 del 01 de octubre de 2013 se aprueba el Manual de funciones y Competencias laborales y se conforma la planta de personal distribuida de la siguiente manera:

PLANTA DE PERSONAL			
NO. DE EMPLEOS	NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TIPO DE VINCULACION
1	Directivo	Gerente	Libre Nombramiento y Remoción
1	Directivo	Subgerente Administrativo y Financiero	Libre Nombramiento y Remoción
1	Directivo	Subgerente Técnico	Libre Nombramiento y Remoción
1	Directivo	Subgerente Ambiental y Social	Libre Nombramiento y Remoción
1	Directivo	Subgerente Jurídico	Libre Nombramiento y Remoción
1	Profesional	Tesorero General	Libre Nombramiento y Remoción

Calle 22 No. 14-07 Barrio Unión. Tel. 8850125
E-mail: info@cumare.gov.co – administrativo@cumare.gov.co
Arauca – Arauca (Colombia).

1	Profesional	Contador	Contrato a Termino Fijo
2	Asistencial	Auxiliar Administrativo	Contrato a Termino Indefinido
1	Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	Contrato a Termino Fijo

La planta de personal está conformada por diez (10) cargos que actualmente se encuentran provistos

EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN:						
NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	ENCARGO	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	NOMBRAMIENTO POR PERIODO	VACANTE	TOTAL /NIVEL
Directivo	Gerente	0	1	0	0	1
Directivo	Subgerente Administrativo y Financiero	0	1	0	0	1
Directivo	Subgerente Técnico	0	1	0	0	1
Directivo	Subgerente Ambiental y Social	0	1	0	0	1
Directivo	Subgerente Jurídico	0	1	0	0	1
Profesional	Tesorero General	0	1	0	0	1
TOTAL/EMPLEOS		**0**	**6**	**0**	**0**	**6**

EMPLEOS TEMPORALES (CONTRATO A TERMINO FIJO):						
NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	ENCARGO	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	CONTRATO A TERMINO FIJO	VACANTE	TOTAL /NIVEL
Profesional	Contador	0	0	1	0	1
Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	0	0	1	0	1
TOTAL/EMPLEOS		**0**	**0**	**2**	**0**	**2**

EMPLEOS A TERMINO INDEFINIDO:						
NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	ENCARGO	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO	VACANTE	TOTA/ NIVEL
Asistencial	Auxiliar Administrativo	0	0	2	0	
TOTAL/EMPLEOS		**0**	**0**	**2**	**0**	**0**

NATURALEZA DE LOS EMPLEOS	
NATURALEZA DEL EMPLEO	CANTIDAD
Contrato a Termino Fijo	2
Contrato a Termino Indefinido	2
Libre Nombramiento y Remoción	6
Total	**10**

6. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:

Para aplicar el autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano, se realizó a través de las variables

Calle 22 No. 14-07 Barrio Unión. Tel. 8850125
E-mail: info@cumare.gov.co – administrativo@cumare.gov.co
Arauca – Arauca (Colombia).

de la Matriz Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH), diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), que al desarrollarla se identificaron claramente las fortalezas y oportunidades de mejora para el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano. Dicho autodiagnóstico evidencia una calificación total de **53,8** para la vigencia 2024 en la Empresa Departamental de Servicios Públicos de Arauca CUMARE SA ESP, los resultados se muestran a continuación.

mipg | modelo integrado de planeación y gestión

INICIO GRÁFICAS DISEÑO DE

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	49	- 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	49
		- Ruta para generar innovación con pasión	44
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	52	- 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	47
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	54
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	54
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	52	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	51
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	53
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	58	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	54
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	61
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	66	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	66

Frente a los resultados de las **RUTAS DE CREACIÓN** de valor que componen la Matriz Estratégica de Talento Humano, también se observa:

RUTA DE CREACIÓN DE VALOR DE MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	
Ruta de creación de valor	**Resultado**
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	49
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	52
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	52
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	58
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	66

7. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Inducción: Tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Empresa Departamental de Servicios Públicos de Arauca CUMARE SA ESP Cada vez que ingrese un funcionario a la entidad, se debe coordinar con los diferentes procesos charlas, los temas a tratar.

Objetivos:

- Dar a conocer roles y responsabilidades de las distintas áreas mediante la socialización del organigrama y mapa de procesos.
- Dar a conocer la plataforma estratégica de la empresa.
- Guiar y orientar la conducta de los nuevos funcionarios hacia la adopción de los valores organizacionales.

Reinducción:

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad. La reinducción se impartirá a todos los funcionarios por lo menos cada dos años (Decreto 1567 CAPITULO II), a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

"Los procesos de inducción y reinducción son orientados desde el proceso talento humano que actualmente tiene el rol la Subgerencia Administrativa y Financiera."

8. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Administración del talento humano

Se entiende todas y cada una de los procesos administrativos requeridos para atender las necesidades de los servidores públicos desde su ingreso, permanencia y retiro.

Desarrollo del talento humano

La gestión estratégica del talento humano en la Empresa Departamental de Servicios Públicos de Arauca CUMARE SA ESP estará dirigida al desarrollo integral a través de planes, procedimientos, programas y actividades orientadas a satisfacer las necesidades identificadas y mejorar la calidad de vida de los servidores, se fortalecerán las rutas de creación de valor para la conformación de un proceso eficaz y efectivo del Talento Humano.

Meta: Realizar planes, programas y actividades generales para lograr el 100% de las RUTAS DE CREACION DE VALOR identificadas como críticas para el cumplimiento de las metas estratégicas de la Empresa Departamental de Servicios Públicos de Arauca CUMARE SA ESP.

Línea base: Se define a partir del autodiagnóstico realizado en la matriz MGTH en las rutas de creación de valor identificadas como críticas las cuales son:

- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.
- Ruta para generar innovación con pasión.
- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.

Como estrategias generales se definieron:

- Definir las rutas de creación de valor identificadas como más críticas.
- Elaborar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) incluyendo capacitaciones que fortalezcan los

Calle 22 No. 14-07 Barrio Unión. Tel. 8850125
E-mail: info@cumare.gov.co – administrativo@cumare.gov.co
Arauca – Arauca (Colombia).

conocimientos, competencias y habilidades.

- Elaborar el Plan de Bienestar e incentivos.
- Elaborar el Plan Anual de Vacantes.
- Elaborar el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo
- Elaborar y desarrollar programas y actividades de bienestar social que incluyan desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales estratégicas.

Estas estrategias se consolidan a través de las siguientes herramientas:

8.1. Plan Institucional de Capacitación PIC

El Plan Institucional de Capacitación, PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

Este plan se formulará anualmente, teniendo en cuenta las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas en procesos, disposiciones normativas.

8.2. Plan de Seguridad y Salud Laboral

El plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo es un instrumento de planificación el cual especifica la información de modo que pueda tenerse una perspectiva de las actividades a realizar, define los responsables, recursos y períodos de ejecución a través de un cronograma de actividades, su planificación es de carácter dinámico y se constituye en una alternativa práctica para desarrollar los planes, programas y actividades, tiene establecidas unas fechas determinadas de cumplimiento y permite realizar seguimiento a la ejecución facilitando el proceso de evaluación y ajustes.

8.3. Plan de bienestar e incentivos

El Programa de Bienestar Social, está orientado en mejorar la calidad de vida de los funcionarios de la Empresa Departamental de Servicios Públicos CUMARE SA E.S.P, con la generación de espacios de conocimiento, esparcimiento y de integración con su núcleo familiar, generando, un impacto positivo en el clima organizacional, contribuyendo a que los funcionarios, manifiesten su motivación y calidez humana, reflejando cumplimiento de los objetivos misionales.

8.4. Plan de vacantes

El plan anual de vacantes de la Empresa Departamental de Servicios Públicos CUMARE SA ESP, es una herramienta que permite identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, y que las diferentes subgerencias de la entidad cuenten con el talento humano necesario para el

Calle 22 No. 14-07 Barrio Unión. Tel. 8850125
E-mail: info@cumare.gov.co – administrativo@cumare.gov.co
Arauca – Arauca (Colombia).

cumplimiento de las funciones y objetivos que comprendan la provisión de los empleos de sus diferentes naturaleza: Libre Nombramiento y Remoción, temporales y de carrera administrativa.

9. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE VALOR

La Gestión de Talento Humano, enmarcadas en las rutas de creación de valor, que muestran la trasversalidad entre una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

Rutas de Creación de Valor	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano.
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos • Entornos físicos • Equilibrio de vida • Salario emocional • Innovación con pasión	• Plan de Bienestar e incentivos • Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo • Plan Institucional de Capacitación (PIC) • Código de Integridad
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento • Cultura del liderazgo • Liderazgo de valores • Servidores que saben lo que hacen	• Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo • Código de Integridad • Retiro
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos • Cultura basada en el servicio • Cultura que genera logro y bienestar	• Plan de Bienestar e incentivos • Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo • Plan Institucional de Capacitación (PIC) • Código de Integridad
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien • Hacer siempre las cosas bien • Cultura de la calidad y la integridad	• Plan de Bienestar e incentivos • Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo • Plan Institucional de Capacitación (PIC) • Código de Integridad
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento • Entendiendo personas a través del uso de los datos	• Plan de Bienestar e incentivos • Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

10. ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO

El responsable del Proceso de Talento Humano de la Empresa Departamental de Servicios Públicos CUMARE SA ESP, direccionará los planes de acuerdo con la normatividad y directrices que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

A continuación, se definen las estrategias descritas:

1. Estrategia de Talento Humano

Calle 22 No. 14-07 Barrio Unión. Tel. 8850125
E-mail: info@cumare.gov.co – administrativo@cumare.gov.co
Arauca – Arauca (Colombia).

2. Estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
3. Estrategia del Plan de Bienestar Social e Incentivos
4. Estrategia Plan Institucional de Capacitación

10.1. Estrategia de Talento Humano

El talento humano como el activo más importante con el que cuenta la Empresa Departamental de Servicios Públicos CUMARE SA ESP, facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. Por tal razón se crean estrategias que contribuirán a fortalecer a los funcionarios de la Empresa Departamental de Servicios Públicos CUMARE SA ESP, para lograr obtener sus metas. Se definen así:

10.2. Estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el trabajo

Mediante el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se realiza teniendo en cuenta los estándares mínimos en Seguridad y Salud en el Trabajo según resolución 0312 de 2019. Para el desarrollo y cumplimiento de las actividades, se tienen en cuenta las siguientes iniciativas de intervención.

1. Exámenes médicos de ingreso, retiro y periódicos (anuales)
2. Inspecciones
3. Encuesta de perfil sociodemográfico
4. Capacitaciones, entre otras

10.3. Estrategia del Plan de Bienestar Social e Incentivos

Buscar abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades del personal acorde con sus exigencias, en interacción permanente con su entorno social, cultural, laboral, familiar de los cuales espera contribución para el logro de su crecimiento personal. Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios, siendo coherente con la misión institucional y generando un mejor ambiente laboral; haciendo participes a los funcionarios y sus familias.

Como reconocimientos a los funcionarios se exaltará en actividades como, día del llanero, celebraciones del día del profesional, mes amor y amistad, día de la mujer, día del hombre, celebración de fin de año, cumpleaños de los funcionarios.

10.4. Estrategia Plan Institucional de Capacitación

Mediante este plan se busca fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los funcionarios de la Empresa Departamental de Servicios Públicos CUMARE SA ESP, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

Calle 22 No. 14-07 Barrio Unión. Tel. 8850125
E-mail: info@cumare.gov.co – administrativo@cumare.gov.co
Arauca – Arauca (Colombia).

11. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

mipg | modelo integrado de planeación y gestión — INICIO — RUTAS — RESULTADOS

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Pasos			5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos	Subrutas con menores puntajes (máximo tres) Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional Ruta para generar innovación con pasión Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	Plan de bienestar e incentivos	1. Encuesta de detección de necesidades de bienestar social laboral. 2. Calidad de vida laboral. 3. Protección de servicios sociales.	1. junio del 2024	Seguimiento1: Septiembre 2024 Seguimiento 2: Diciembre de 2024
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores		Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:	1. Liderazgo 2. Sentido de pertenencia 3. Relaciones interpersonales 4. Condiciones laborales	1. junio del 2024	Seguimiento1: Septiembre 2024 Seguimiento 2: Diciembre de 2024
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		Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras	Participación de los servidores en la elaboracion del costo gestor	1. junio del 2024	Seguimiento1: Septiembre 2024 Seguimiento 2: Diciembre de 2024
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo. Transcríbalas en la columna No. 5: "Variables resultantes"		Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones	1.Realizar la divulgación del código de integridad. 2. realizacion de folleto para avance de su interizacion	1. junio del 2024	Seguimiento1: Septiembre 2024 Seguimiento 2: Diciembre de 2024
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas (lluvia de ideas). Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP					
7	De las alternativas existentes, identifique las que va a implementar y en qué plazo las va a realizar. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP					
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas. Este paso se realiza después de finalizar la implementación de las acciones.					
9	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado					

Realizada la calificación de la Matriz de Gestión de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

RUTA DE CREACIÓN DE VALOR CON MENOR PUNTAJE:

- **RUTA DE LA FELICIDAD (la felicidad no hace productivos)**

mipg | modelo integrado de planeación y gestión — INICIO — GRÁFICAS — DISEÑO DE

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD **La felicidad nos hace productivos**	**49**	- 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	**49**
		- Ruta para generar innovación con pasión	**44**

De las variables resultantes, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo y mediano plazo. Con estas actividades ya señaladas en la ruta de creación de valor (**Ruta de la**

Felicidad) se busca que al finalizar la vigencia 2024, se obtengan resultados de mejora en las variables que resultaron con los puntajes más bajos en el autodiagnóstico, según lo establecido en la Matriz Estratégica de Talento Humano. De esta forma, se establecen nuevas oportunidades de mejora que permitirán generar una mejor calificación de la Matriz Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH).

12. EVALUACIÓN DEL PLAN:

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano son:

12.1. Matriz de seguimiento

Para el seguimiento del Plan Estratégico de Talento humano, se implementó una herramienta (Matriz de seguimiento) y fichas de seguimiento (FOR-EIC-01 - FICHA CONTROL ACTIVIDADES) la cual permitirá el control y cumplimiento de los temas estratégicos, operativos y de gestión en el marco de la planeación del Talento Humano.

12.2. Proceso de Medición del Desempeño Institucional MDI y el reporte anual de información a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión FURAG.

A través del MDI se mide anualmente la gestión y el desempeño de las entidades públicas en el marco de los criterios y estructura temática, tanto de MIPG como de MECI.

12.3. Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

A través de este comité, se realizará el seguimiento de la ejecución de los diferentes planes que integran el Plan Estratégico del Proceso de Talento Humano.

LEYDI ROCIO ROCHA VARGA	**JORGE ELIECER NAVARRO PINZON**
SUBGERENTE ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GERENTE
Elaboro:	Aprobó:

CONTROL DE CAMBIOS			
VERSIÓN	**DESCRIPCIÓN**	**FECHA**	**APROBADO POR**
01	Adopción del plan estratégico de talento humano, mediante Acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No.001/2024	31- ENE - 2024	Comité institucional de Gestión y Desempeño