

DIRECCIÓN DE GESTIÓN
HUMANA Y ADMINISTRATIVA



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2025

Proceso Gestión Humana

Enero 2025



Gobernación de
Cundinamarca



INTRODUCCIÓN

En el contexto dinámico de la Administración Pública, los retos se incrementan ante la rápida evolución del panorama global y el constante avance tecnológico y tendencias de empleo, ocupación y desarrollo, lo que requiere una fuerza laboral competente y motivada, capaz de adaptarse a las transformaciones políticas, sociales y económicas.

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano no pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano, identificándolo como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas en búsqueda de la satisfacción de la ciudadanía.

Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. ESP enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez, que, de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, lo que impone desarrollar las buenas prácticas, desarrollando los estándares.

La Dirección de Gestión Humana y Administrativa de EPC se dirige hacia la consecución de los objetivos institucionales. Su enfoque central es potenciar los mejores talentos, mediante políticas de gestión humana que enriquezcan su desempeño, reconociéndolos como el recurso más valioso de la entidad.

Para el año 2025, el énfasis radica en fortalecer las distintas etapas del ciclo de vida del Talento Humano, promoviendo el desarrollo y fortalecimiento de competencias, habilidades y calidad de vida. Este impulso no solo pretende aumentar la motivación y el compromiso de los servidores, sino también asegurar una prestación de servicios adaptada a las demandas ciudadanas, contribuyendo así a la mejora continua de la productividad y el bienestar de nuestra base de recursos humanos.

Este plan estratégico se integra en las siete (7) dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, alineándose además con la Política de Integridad, que busca apropiar los valores éticos en cada servidor para generar confianza en la ciudadanía, para esta vigencia se trabajará en la apropiación de nuevos valores aprobados por el Comité de Gestión Institucional.

Es importante recordar quienes son identificados como servidores públicos¹, esto determina las personas beneficiarias y quienes deben participar en las actividades;

FIGURA 25. CLASIFICACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO COLOMBIANO



Fuente: Dirección de Empleo Público de la Función Pública

¹ Guía de gestión estratégica del talento humano - GETH en el sector público, noviembre 2022.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. ESP inicia con la identificación de las necesidades específicas de cada uno de sus planes, culminando con el seguimiento y control de las actividades ejecutadas en el marco del mismo.

En consecuencia, este plan se aplica a la población de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. ESP, servidores públicos de libre nombramiento y remoción, y trabajadores oficiales; de conformidad con la normatividad vigente que rige la materia.

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y potenciar el Talento Humano de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. ESP, a través de la implementación de planes y políticas, promoviendo un ambiente laboral favorable que fomente el sentido de pertenencia y el desarrollo integral, fomentando la calidad en la prestación del servicio, en concordancia con la estrategia institucional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Implementar un programa integral de bienestar social que responda a las necesidades de los servidores públicos y sus familias de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. ESP, promoviendo la salud física y mental, el equilibrio familia-trabajo y la sostenibilidad ambiental.
- ✓ Fortalecer la cultura organizacional, promoviendo la apropiación de los valores institucionales y el sentido de pertenencia, en el marco de la transformación digital, para impulsar el compromiso con el servicio público y la responsabilidad social.
- ✓ Consolidar un clima laboral satisfactorio y una cultura organizacional diversa e inclusiva que promueva el equilibrio familia-trabajo y el sentido de pertenencia de todos los servidores públicos de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. ESP.
- ✓ Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas en el marco de la planeación estratégica de Talento Humano (Evaluación del desempeño, resultados de PIC, catalizadores, entre otras).

- ✓ Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.
- ✓ Continuidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Capacitar y entrenar en la ejecución eficiente y responsable de sus funciones y obligaciones, en un marco de autocuidado y autoprotección.
- ✓ Promover la identificación continua de peligros y amenazas, evaluar y valorar los riesgos y vulnerabilidades para la determinación de controles a fin de mitigar los impactos reales y potenciales en situaciones generadoras de incidentes, accidentes y emergencias en las dinámicas presenciales.
- ✓ Desarrollar programas de prevención de enfermedades laborales y promoción de la salud a través de la gestión del riesgo prioritario en los cuales, se fomenten los estilos de vida Sana y trabajo saludable para mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los destinatarios del sistema.

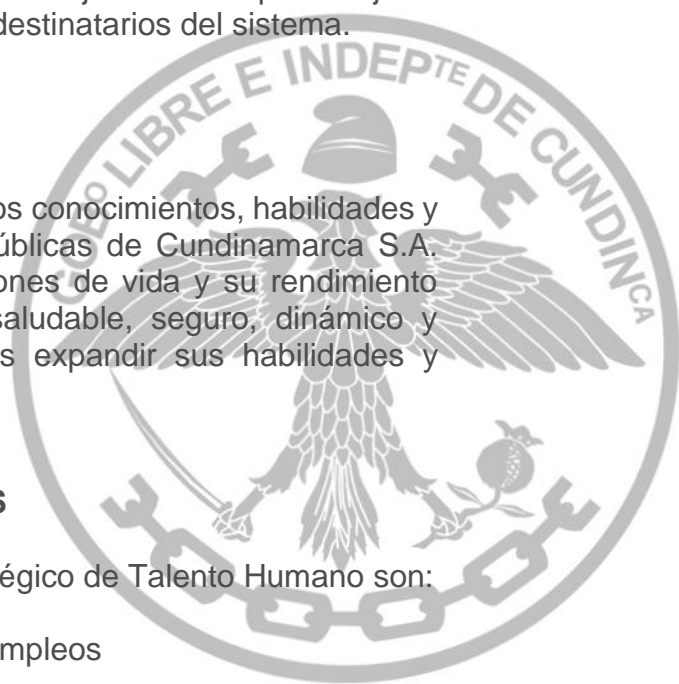
PROPÓSITO

Desarrollar estrategias destinadas a fortalecer los conocimientos, habilidades y aptitudes del talento humano de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. ESP, con el propósito de mejorar sus condiciones de vida y su rendimiento laboral conservando un entorno de trabajo saludable, seguro, dinámico y flexible que permita a los servidores públicos expandir sus habilidades y experiencia en beneficio de nuestra entidad.

COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son:

- ✓ Plan Anual de Vacantes y Previsión de empleos
- ✓ Plan Institucional de Capacitación – PIC
- ✓ Plan de Bienestar social e Incentivos
- ✓ Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo



PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) subraya la importancia de contar con información precisa y actualizada para desarrollar el Plan Estratégico del Talento Humano. Esta información debe proporcionar los insumos necesarios para una gestión efectiva, lo que impacta directamente en la productividad de los servidores públicos y, en consecuencia, en el bienestar de los ciudadanos.

En este sentido, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. ESP se basa en información actualizada proveniente de la plataforma estratégica de la entidad. Esto incluye aspectos como el marco legal del régimen laboral, la caracterización de los servidores y los puestos de trabajo, así como los resultados obtenidos en las diferentes mediciones realizadas durante el período comprendido entre 2022 y 2023.

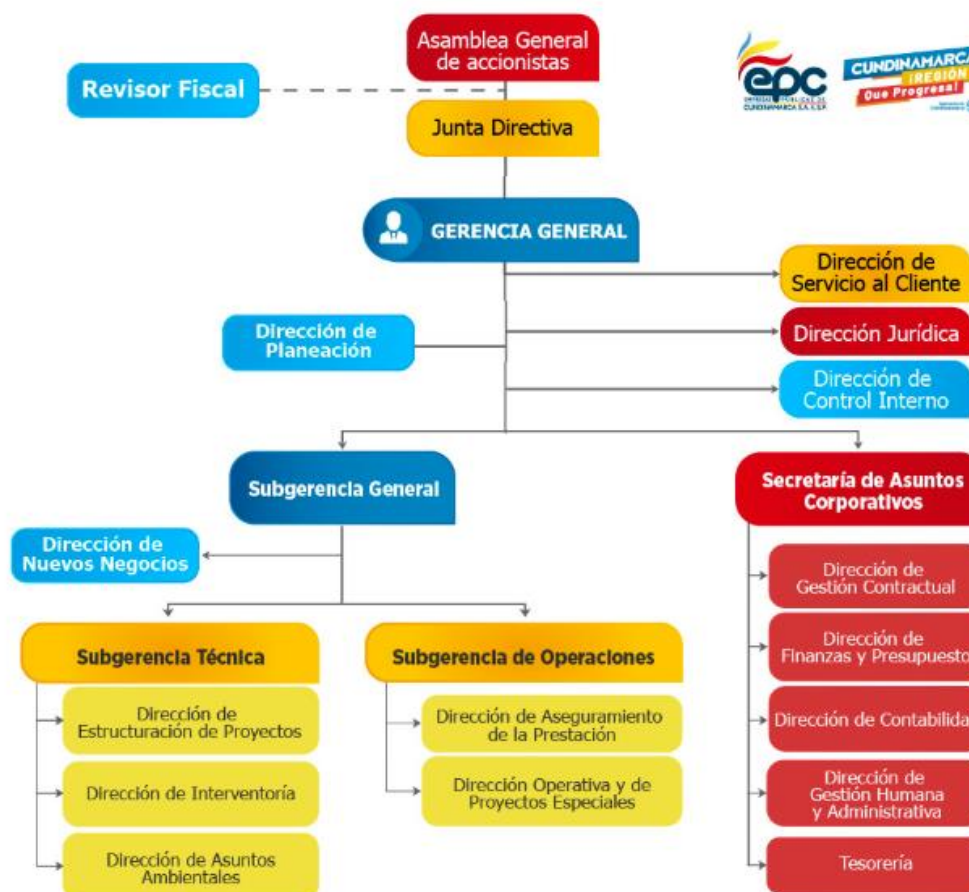
CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

La caracterización de la planta de personal de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. ESP se encarga de mantener al día los datos relevantes como la antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, y demás aspectos clave de los servidores públicos. Estos datos son fundamentales, ya que constituyen el principal recurso para la gestión eficiente del talento humano en EPC.

La planta de personal de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P. se estableció mediante el Acuerdo 004 de 2013 Planta global de servidores públicos, Acuerdo 003 de 2015 Modificación de Estructura organizacional, Acuerdo 005 de 2013 Estructura organizacional, Acuerdo 004 de 2015 Modificación de Planta de servidores públicos, Acuerdo 61 del 2022 Modificación de estructura organizacional, cuarenta y cinco empleos; de ese total, veinte (20) son de libre nombramiento y remoción, y veinticinco (25) empleos de trabajadores oficiales.

En ese sentido, se identifica que el recurso humano es vital para el cumplimiento del Plan de Desarrollo del Departamento, Plan Estratégico de la Entidad y la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, para cumplir con las

funciones que fueron asignadas a EPC. A continuación, se presenta el organigrama y cuadro de caracterización de empleos.



Caracterización de los empleos, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2024

Caracterización planta de personal		
Nivel	Cargos	Porcentaje
Directivo	19	42%
Asesor	2	4%
Profesional	18	40%
Técnico	6	13%
Total	45	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana y Administrativa

A continuación, se presenta el cuadro que detalla la distribución actual de la Planta de Personal según el tipo de vinculación y el nivel jerárquico.

Caracterización de los empleos por tipo vinculación, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2024.

Caracterización cargos por Tipo de Vinculación			
Nivel	LNR	DP	TO
Directivo	18	1	-
Asesor	2	-	-
Profesional	-	-	18
Técnico	-	-	6
Total	20	1	24
Participación porcentual	44%	2%	53%

LNR: Libre nombramiento y remoción

DP: De período

TO: Trabajador oficial

RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS EN LOS AÑOS 2022 – 2023

La Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que las áreas de talento humano o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección.

DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH.

Para la vigencia 2025 se efectuará el Autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano, herramienta de validación del DAFP, cuyo propósito es lograr que la entidad establezca una línea de base para identificar los aspectos que debe fortalecer y para estructurar la planeación de su GETH y poder hacer el seguimiento correspondiente.

La Matriz GETH puede ser utilizada cada vez que la entidad considere que debe revisar su estado de la GETH, de manera que permita orientar la gestión y enfocar los esfuerzos hacia objetivos relevantes para la entidad y para el desarrollo de su talento humano. Dado su carácter de instrumento de autodiagnóstico, no implica reporte alguno a Función Pública ni a organismos de control. Es una herramienta de gestión y de planeación.

MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

A continuación, se presentan los resultados de la dimensión de Talento Humano a través del FURAG II, así como las acciones planificadas para fortalecer y evaluar la gestión.

Comparación resultado Política GTH FURAG

Política	2022	2023
Gestión Estratégica Talento Humano	91,0	87,9

Comparación resultados Índice GETH FURAG

Índice	2022	2023
Calidad de la planeación estratégica del talento humano	91,3	92,6
Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	66,7	66,7
Desarrollo del talento humano en la entidad	98,7	88,7
Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	85,7	87,5

Comparación resultado Política Integridad FURAG

Política	2022	2023
Integridad	72,0	87,0

Comparación resultados Índice Integridad FURAG

Índice	2022	2023
Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	87,0	90,9

Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	62,1	83,3
Coherencia entre los elementos que materializan la Integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control	-	86,2

PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso de la Dirección de Gestión Humana y Administrativa es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. ESP

Estos planes se desarrollarán así:

- **Plan anual de vacantes previsión de empleos**

Objetivo

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. ESP, con el propósito de planificar la previsión de los cargos durante la vigencia fiscal, respondiendo a la correcta prestación del servicio y la normatividad vigente.

- **Plan de bienestar e incentivos**

Objetivo

Diseñar, ejecutar y promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. ESP que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.



Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán actividades, teniendo en cuenta la normatividad vigente del autocuidado y la seguridad de todos los servidores:

EJE	Tipo de actividad
Factores Psicosociales	Deportiva, cultural e integración
Equilibrio Laboral y Familiar	Recreativa, Integración y cultural
Calidad de Vida Laboral	Social e Integración
Transformación Digital	Educativa

- **Plan Institucional de Capacitación**

Objetivo

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. 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.

EJE TEMÁTICO	PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN (PNFC)
Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.
Territorio, Vida y Ambiente	Está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que les permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, general ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como

EJE TEMÁTICO	PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN (PNFC)
	también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.
Mujeres, inclusión y diversidad	Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023.
Transformación digital y cibercultura	La capacitación y formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la cuarta revolución industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.
Probidad, ética e identidad de lo público	La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar las situaciones en la que pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.
Habilidades y competencias	A través de este eje, se puede fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad de esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

Fuente: Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

- **Plan de seguridad y salud en el trabajo**

Objetivo

Establecer los requisitos en Seguridad y Salud en el trabajo para EMPRESAS PUBLICAS DE CUNDINAMARCA S.A E.S.P., en pro del bienestar de la población trabajadora, la prevención de Accidentes, Enfermedades Laborales.

Programa Capacitación en el SG-SST
Política SST
Conformación Comité COPASST
Objetivos SST
Evaluación Inicial
Rendición de Cuentas
Normatividad nacional vigente y aplicable al SST
Contratación
Gestión del Cambio
Condiciones en la Salud
PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE HÁBITOS SALUDABLES
Condiciones en la Salud
Registro, reporte e investigaciones de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes de trabajo
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores
Identificación de peligros evaluación y valoración de riesgos
PROGRAMA DE PELIGROS /RIESGO PRIORITARIO
Medidas de prevención y control para intervenir los peligros y riesgos
PESVial
Medidas de prevención y control para intervenir los peligros y riesgos
INSPECCIONES
Medidas de prevención y control para intervenir los peligros y riesgos
MANTENIMIENTO
Medidas de prevención y control para intervenir los peligros y riesgos
EPP
Medidas de prevención y control para intervenir los peligros y riesgos
PLAN DE EMERGENCIAS
Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias
Gestión y resultado del SG-SST
Acciones Preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST

INDICADORES

Teniendo en cuenta la importancia de fortalecer el talento humano, se establecen los siguientes indicadores:

PLAN	INDICADOR
Plan Institucional de capacitación	IPIC: (No. eventos de capacitación efectuados/ No. total de eventos de capacitación programados) * 100
	Conocimiento adquirido en la capacitación.
Plan Bienestar e Incentivos	IPBI: (No. eventos de bienestar efectuados/ No. total de eventos de bienestar programados) * 100
Plan Seguridad y Salud en el Trabajo	IPSST: (No. eventos de SST efectuados/ No. total de eventos de SST programados) * 100

