

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2021

TABLA DE CONTENIDO

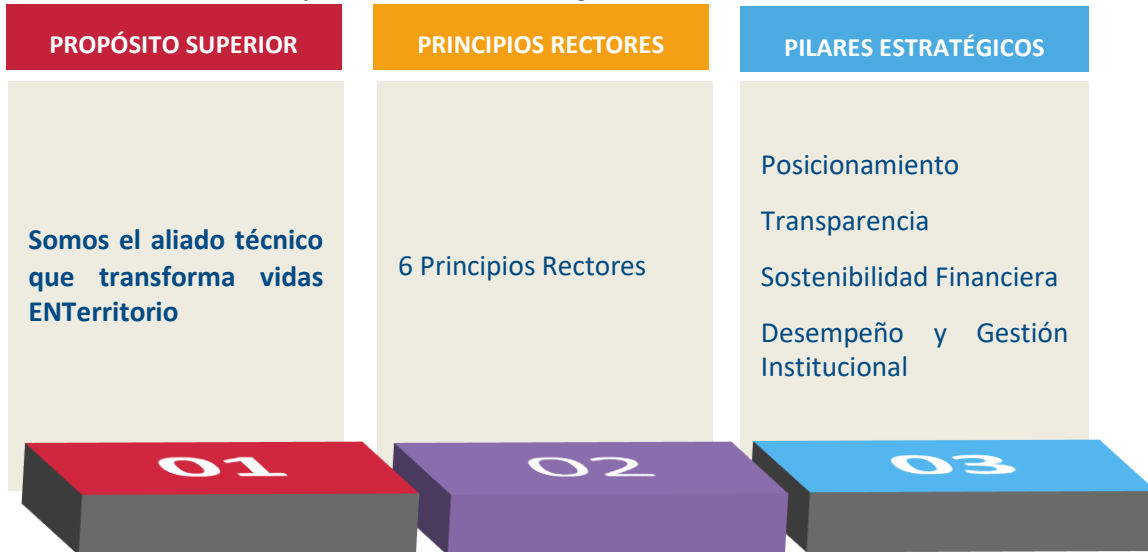
1. REFERENTES ESTRATÉGICOS ORIENTADORES	
1.1 Principios Rectores de ENTerritorio.....	4
1.2 Pilares estratégicos.....	4
2 ALCANCE.....	5
3 OBJETIVO GENERAL.....	6
1.1 Objetivos Específicos.....	6
2. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	
4.1 Caracterización de los servidores.....	7
4.2 Estructura Organizacional- (planta del personal)	11
4.3 Planta de Personal.....	11
4.4 Nomina.....	11
5 DIAGNÓSTICO	
5.1 Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz GETH.....	12
5.2 Resultados de la Medición de Clima Organizacional 2020.....	15
6 CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO	
6.1 Ingreso	
6.1.1 Plan Anual de Vacantes.....	16
6.1.2 Plan de Previsión de Recursos Humanos.....	16
6.1.3 Conocimiento Institucional (procesos de inducción y reinducción)	17
6.2 Desarrollo del Talento Humano	
6.2.1 Plan Institucional de Capacitación PIC.....	18
6.2.2 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	21

6.2.3 Plan de Bienestar e Incentivos.....	22
6.2.4 Apoyo a la educación formal.....	23
6.2.5 Estrategia de Cumplimiento de la Política de Integridad.....	23
6.2.6 Gestión del cambio.....	23
6.2.7 Acuerdos de gestión.....	23
6.2.8 Clima Organizacional.....	23
6.2.9 Estrategias de transferencia de conocimiento.....	24
6.2.10 Monitoreo y seguimiento del SIGEP.....	24
6.3 Retiro	
6.3.1 Desvinculación asistida.....	24
6.3.2 Matriz de relación de las Rutas de Creación de Valor.....	25
6.3.3 Seguimiento y Evaluación PEGTH.....	26

1. REFERENTES ESTRATÉGICOS ORIENTADORES

El 04 de diciembre de 2019, en sesión de Junta Directiva, fue aprobado el Plan Estratégico Institucional 2019-2022, con el cual quedó definida una nueva plataforma estratégica que se enmarca en un Propósito Superior, 6 Principios Rectores y 4 Pilares Estratégicos.

Gráfico No 14 Plan Estratégico Institucional 2019 - 2020

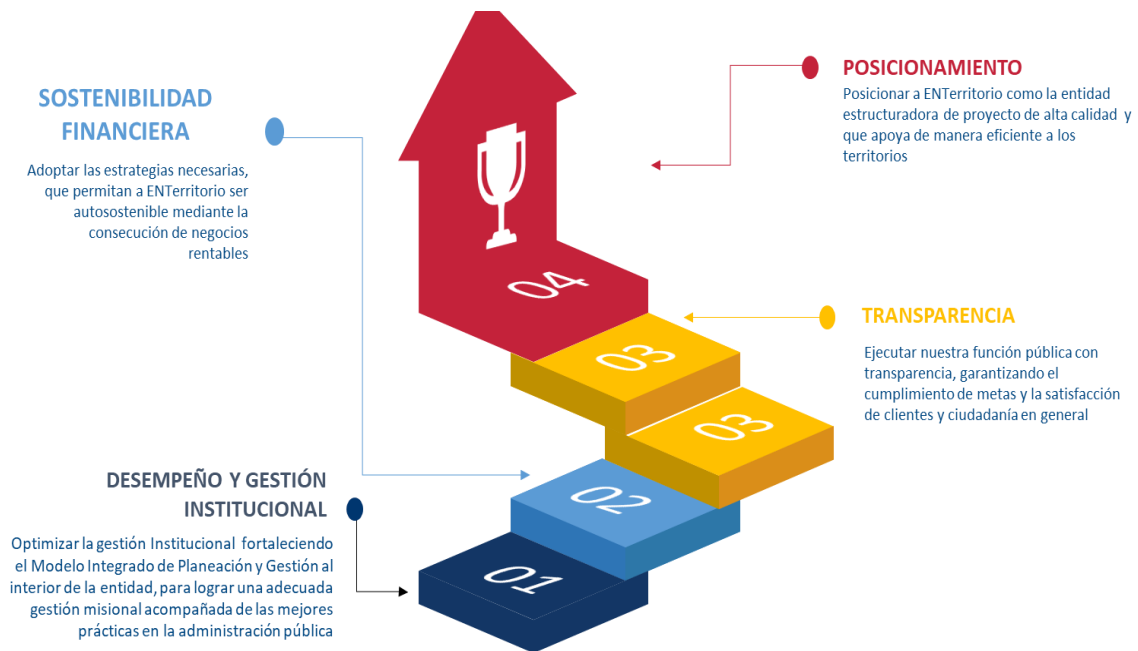


1.1 Los Principios Rectores de ENTerritorio son:

1. Materializamos políticas públicas en proyectos que generan progreso y equidad
2. Desarrollamos proyectos con excelencia técnica, responsabilidad ambiental y compromiso para atender necesidades de las comunidades.
3. Hacemos equipo con entes territoriales para generar capacidades locales que trasciendan los proyectos que desarrollamos.
4. Administramos los recursos de forma ética, transparente y eficiente.
5. Estamos comprometidos con el bienestar de nuestro equipo de trabajo, su desarrollo profesional y personal.
6. Atendemos con oportunidad y eficiencia las necesidades de nuestros clientes y demás grupos de interés

1.2 Pilares estratégicos:

La entidad marcó la ruta de consecución de objetivos a través de cuatro (4) pilares estratégicos, que se describen en la gráfica; así como también, se definieron cuatro (4) focos de trabajo en los que se incluye el Talento y Cultura, el cual busca un impacto de Transformación cultural, basada en el liderazgo colectivo e integrada por un equipo de trabajo con alto compromiso y calidad técnica.



2 ALCANCE

La Planeación Estratégica de la Gestión de Talento Humano durante la vigencia 2021 está dirigida a los servidores públicos de la Empresa Nacional Promotora del Desarrollo Territorial -Enterritorio, (Empleados públicos, Trabajadores oficiales) dependiendo de los planes y siguiendo parámetros normativos.

Se basa ante todo en la búsqueda de calidad de vida en general, exaltando la dignidad humana, y el aporte al bienestar integral de los servidores, dentro de su ciclo de vida laboral en nuestra entidad: (ingreso, permanencia y retiro).

Fomentando una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios de la Entidad; de acuerdo con las prioridades estratégicas definidas en los marcos del Direccionamiento Estratégico y el Plan Estratégico de Talento Humano beneficiando a todos los servidores de Enterritorio.

3 OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones que generen un clima organizacional que manifieste en sus colaboradores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios de la entidad, y se refleje en el cumplimiento del propósito superior de Enterritorio, "ser el aliado técnico que transforma vidas".

3.1 Objetivos Específicos

-Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público, que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

-Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de Enterritorio, que contribuyan al desarrollo de las competencias individuales y grupales, fortaleciendo la calidad de vida, así como al cumplimiento de los principios rectores de la Entidad.

-Hacer del Plan de Bienestar e Incentivos una herramienta estratégica al interior de Enterritorio a través de la cual se genere desarrollo en todos los ámbitos de la vida de los funcionarios, con el fin de fortalecer las competencias comportamentales comunes que permitan llegar al logro de las metas estratégicas de la entidad, aportando al éxito organizacional.

-Realizar el proceso de Medición de competencias, con el fin de valorar las competencias de los servidores públicos, así como, ofrecer a la entidad información útil que permita el mejoramiento continuo y la toma de decisiones.

-Estructurar una acción conjunta, entre empleador y servidores públicos, que permita administrar eficazmente los peligros y riesgos en el sitio de trabajo, la aplicación de medidas preventivas de Seguridad y Salud y un apropiado cuidado de la salud; que propicie el mejoramiento continuo del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la calidad de vida de los funcionarios y colaboradores.

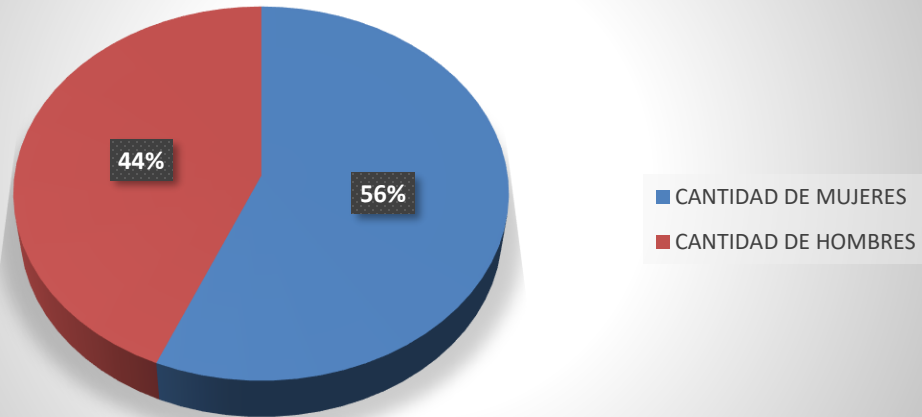
4. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO:

4.1 Caracterización de los servidores:

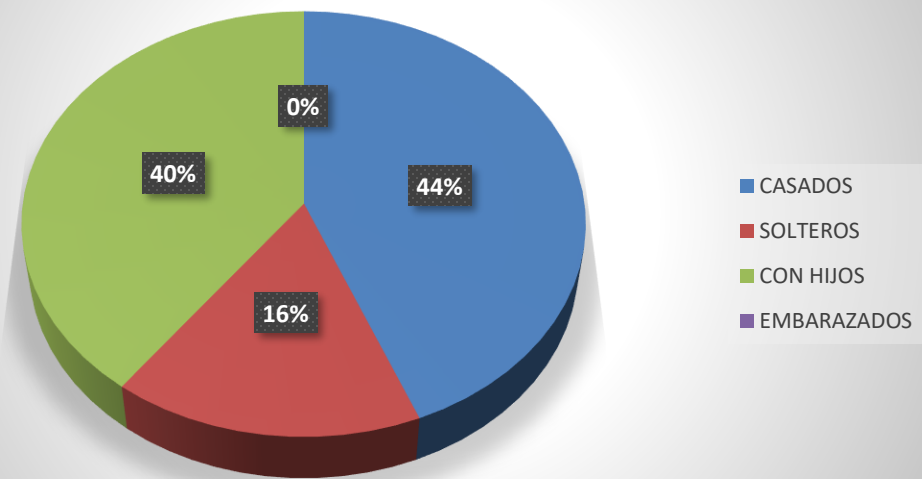
CARACTERIZACIÓN PLANTA DE FUNCIONARIOS ENTERRITORIO	
NUMERO DE FUNCIONARIOS	71
CANTIDAD DE MUJERES	40
CANTIDAD DE HOMBRES	31
EDAD ENTRE 18 Y 28	MUJERES 2
	HOMBRES 1
EDAD ENTRE 28 Y 38	MUJERES 11
	HOMBRES 5
EDAD ENTRE 38-48	MUJERES 15
	HOMBRES 10
EDAD ENTRE 48 Y 58	MUJERES 7
	HOMBRES 15
MAS DE 58 AÑOS	MUJERES 5
	HOMBRES 0
CASADOS	43
SOLTEROS	16
CON HIJOS	39
EMBARAZADOS	0
MADRES O PADRES SOLTEROS	6
PADRE -MADRES CON HIJOS DISCAPACITADOS	2
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	1
BACHILLERES	4
TÉCNICOS	8
PROFESIONALES	6
ESPECIALIZACIÓN	42
MAESTRIA	11
ANTIGÜEDAD	
MENOS DE 1 AÑO	21
1 A 5 AÑOS	22
5 A 10 AÑOS	8
10 A 20 AÑOS	3
20 A 30 AÑOS	14
MÁS DE 30 AÑOS	3
PREPENSIONADOS	7

PERSONAS RAZA NEGRA	1
PERTENECIENTES A GRUPOS ETNICOS	0

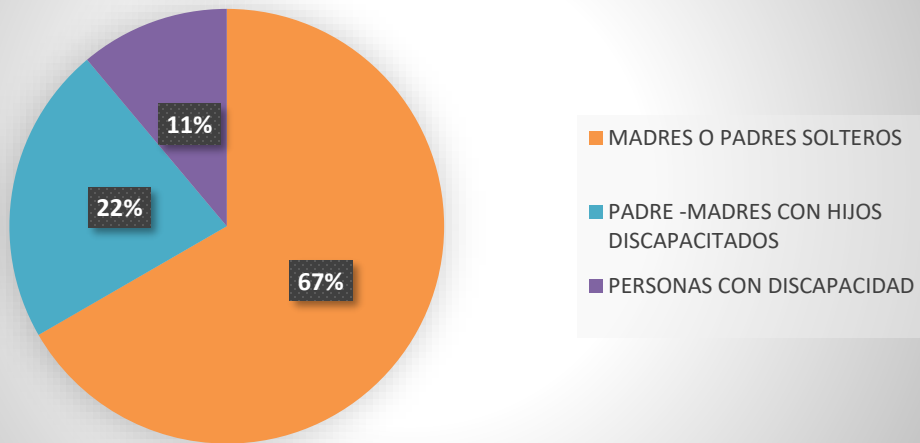
Genero



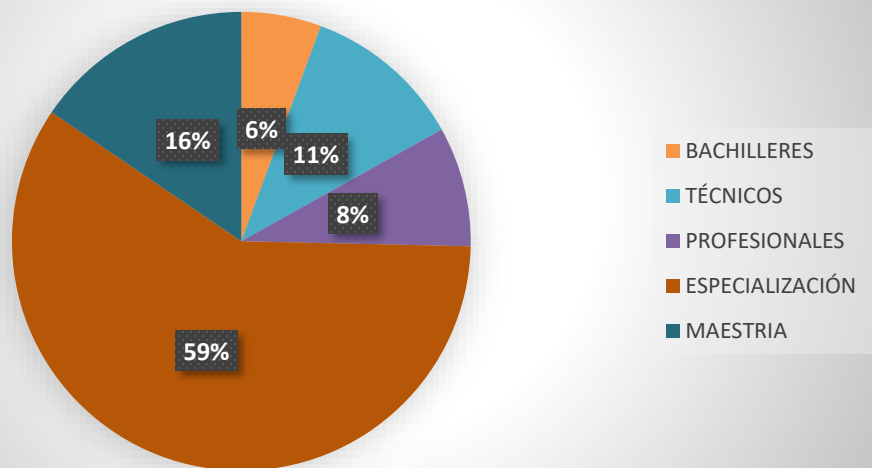
Contexto familiar 1



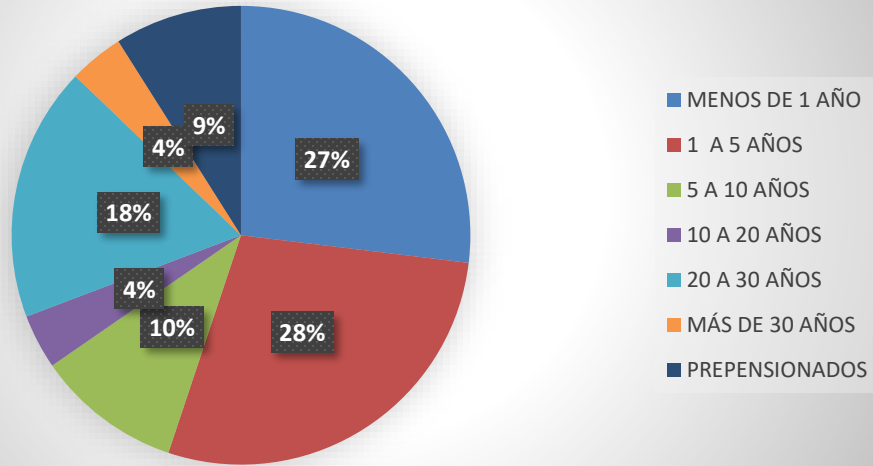
Contexto familiar 2



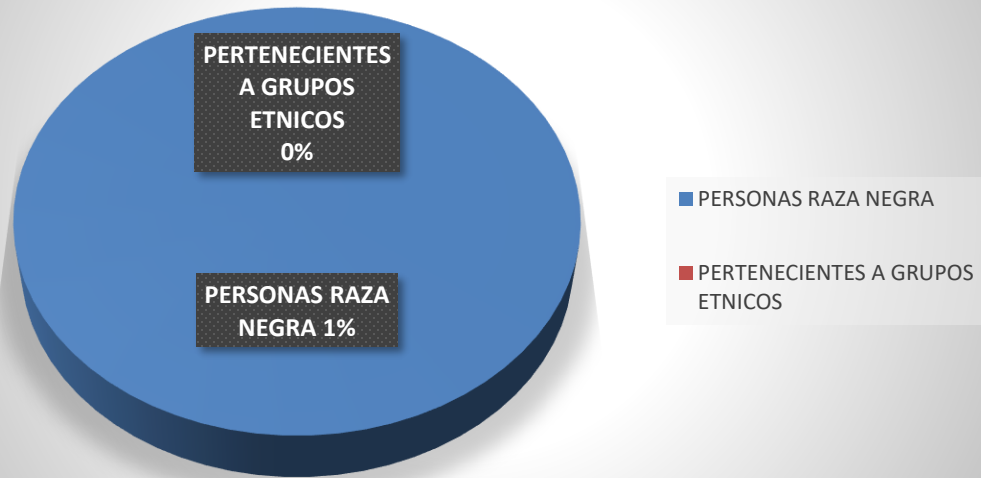
Nivel de educación



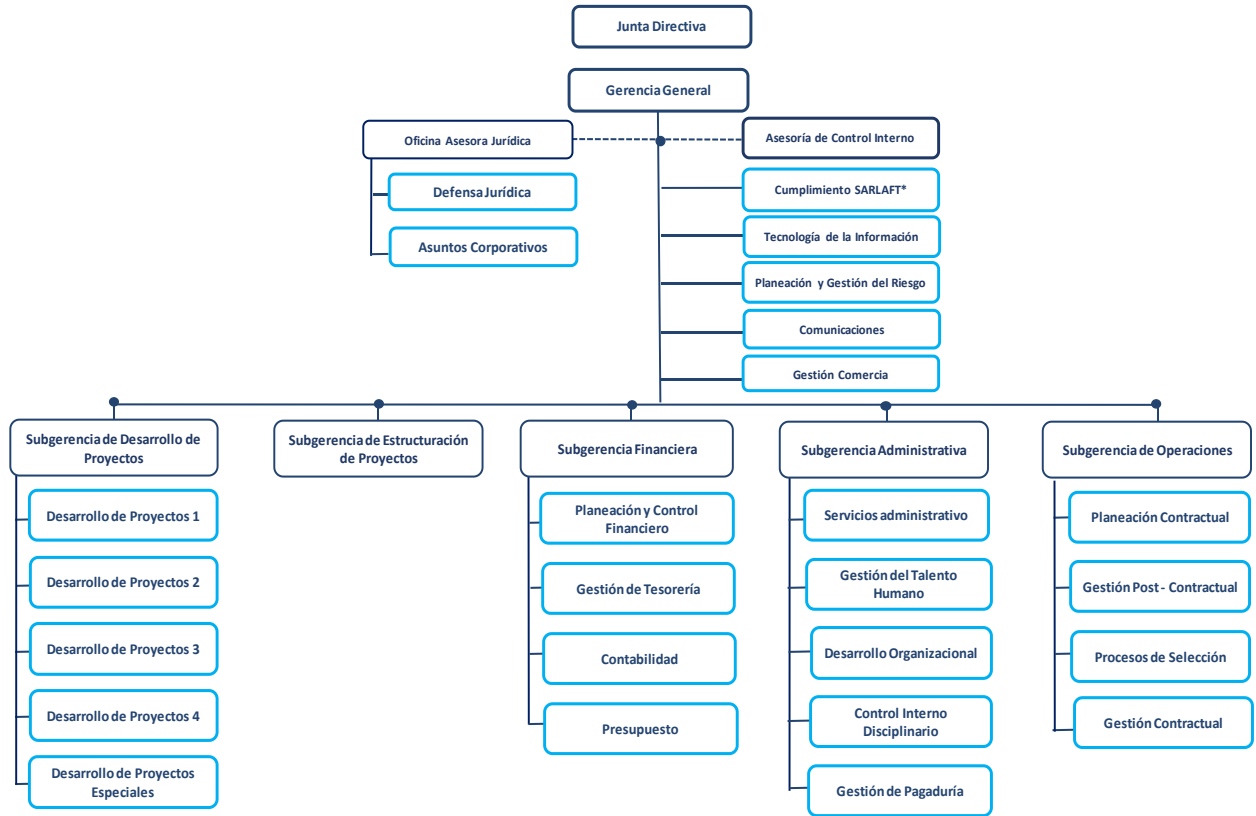
Antigüedad



Raza y/o grupo étnico



4.2 Estructura Organizacional- (planta del personal) :



Siglas

*SARLAFT: Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo

Fuente:

Decreto No. 288 de 2004
Decreto No. 495 de 2019
Resolución No. 276 de 2019

Órganos de asesoría y coordinación:

Comité de Gerencia
Comité de Negocios
Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno

4.3 Planta de Personal:

La planta de personal en la Empresa Nacional Promotora del Desarrollo Territorial esta conformada por 9 cargos de empleados públicos que pertenecen al nivel directivo y asesor y 62 cargos de trabajadores oficiales.

4.4 Nomina:

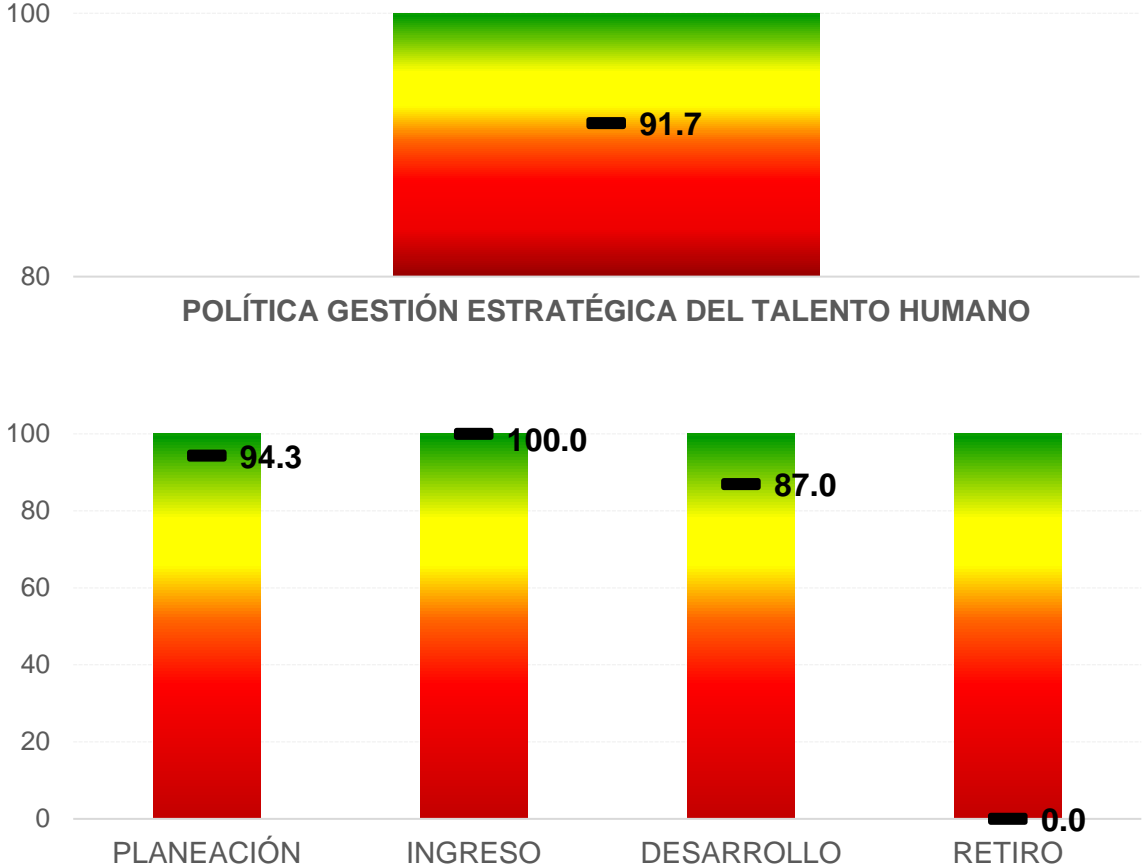
La administración de la nómina de la entidad tiene registro de ingreso, administración de usuarios, pago de nómina, informe de retiro y se realiza a través de una aplicación que cuenta con una herramienta informática que permite manejar una base de datos cruzada para ver información de interés de cada uno de los servidores de planta (nombres y apellidos completos, salario, nivel educativo, fecha de nacimiento, fecha de ingreso a la Entidad, salarios, primas técnicas, entre otros.

Sin embargo, para actualizar el procedimiento de nómina y agilizar los pagos de manera más rápida y segura se está implementando el aplicativo de Nomina SIGEP que también maneja información integral de cada uno de los funcionarios.

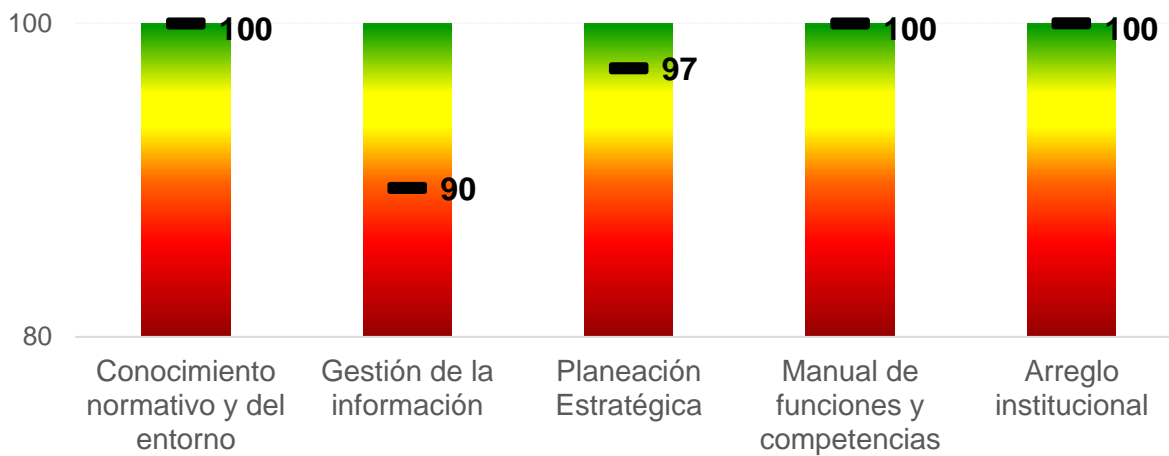
5-DIAGNÓSTICO

5.1 Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz GETH:

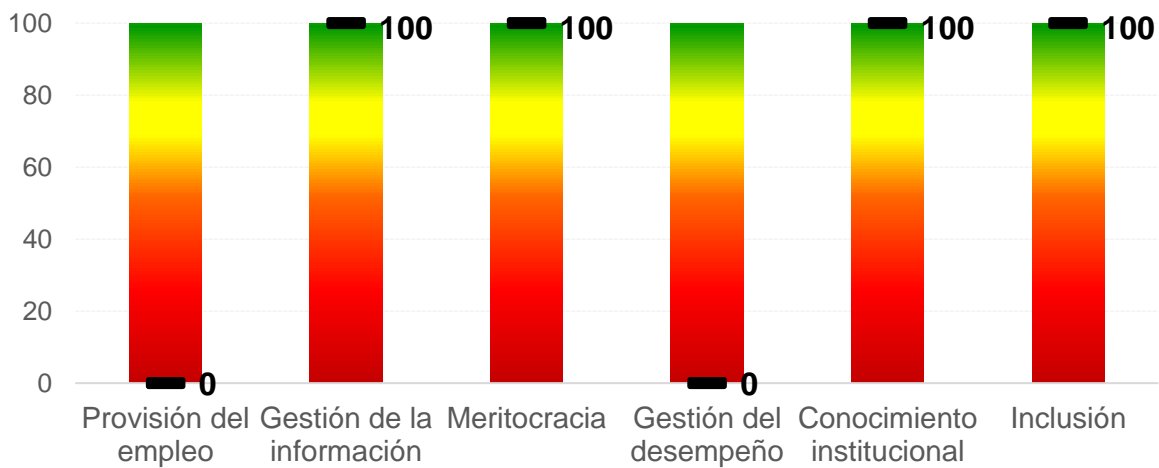
Con base en los resultados de la autoevaluación de la Gestión estratégica de Talento Humano MIPG (modelo integrado de planeación y gestión) realizada en el mes de noviembre del presente año, se retoman los temas pendientes por implementar y mejorar. A continuación, resumen de los resultados:



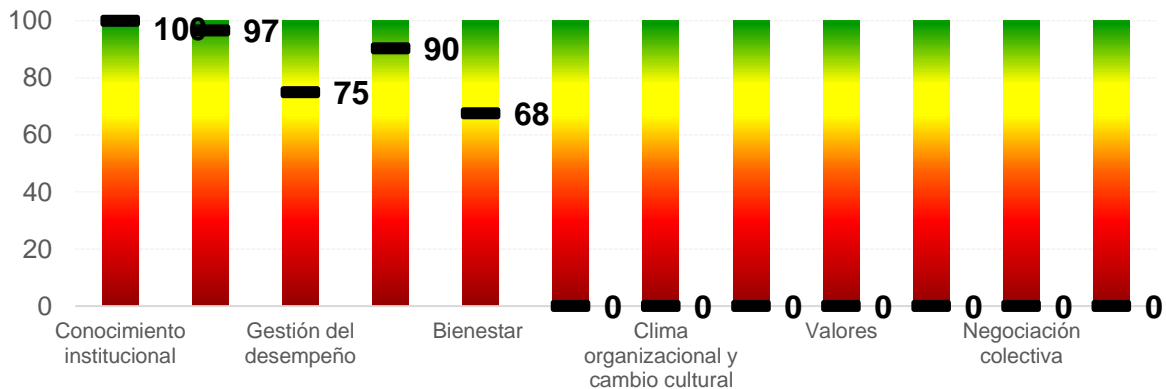
PLANEACIÓN



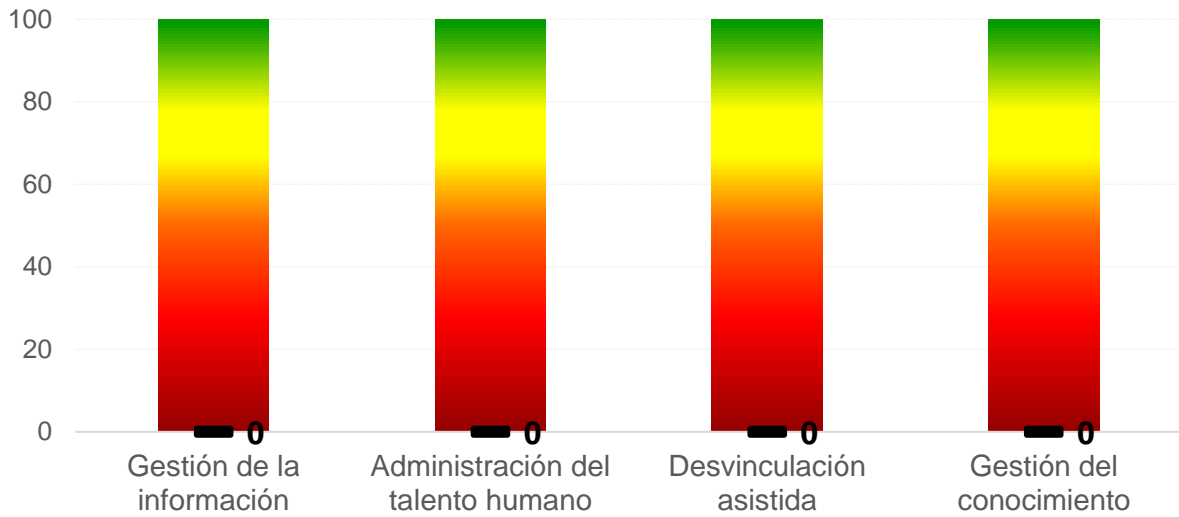
INGRESO



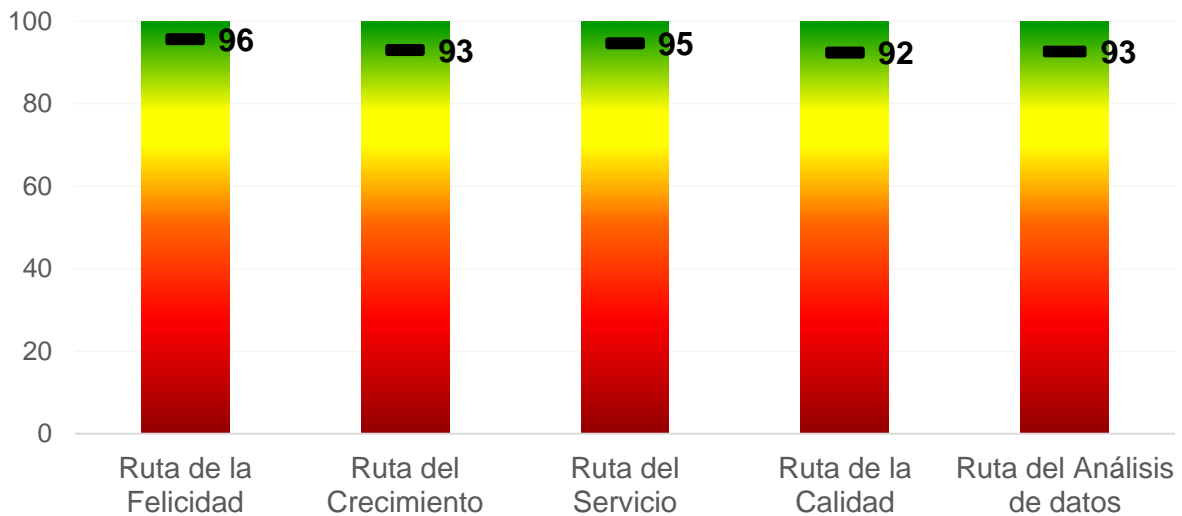
DESARROLLO



RETIRO



CALIFICACIÓN POR RUTAS DE CREACIÓN VALOR



DESAGREGACIÓN DE LAS RUTAS DE CREACIÓN VALOR



5.2 Resultados de la Medición de Clima Organizacional:

En el mes de diciembre de la vigencia 2020 se aplica encuesta de Clima y Cultura Organizacional dirigida a funcionarios de planta y contratistas, relacionamos ficha técnica:

FICHA TÉCNICA	
PARTICIPANTES	269
POBLACIÓN OBJETIVO	71 funcionarios de planta 500 contratistas
PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN	43 funcionarios 226 contratistas 47,1 %
FECHA DE APLICACIÓN	1 al 11 diciembre 2020
TIEMPO PROMEDIO DE RESPUESTA	21 min
NÚMERO DE DIMENSIONES A EVALUAR	*orientación organizacional *administración del talento humano *estilo de dirección *comunicación e integración *trabajo en grupo, *capacidad profesional *ambiente físico de trabajo
NÚMERO DE ITEMS	55 preguntas

PORCENTAJES GENERALES DE ACIERTO Y APROBACIÓN POR CADA DIMENSIÓN

ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL	89,4 %
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	81 %
ESTILO DE DIRECCIÓN	84.4 %
COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN	84.1 %
TRABAJO EN GRUPO	90.2 %
CAPACIDAD PROFESIONAL	95.4 %
MEDIO AMBIENTE FISICO	81.8 %

Con base en estos resultados, y en los arrojados con más detalle en cada grupo de trabajo se realizará intervención, durante la vigencia 2021 en las dimensiones que

tuvieron un porcentaje entre el 80 y 85 %. (Administración del talento humano, estilo de dirección, comunicación e integración, medio ambiente físico)

6 CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO:

6.1 Ingreso

6.1.1 Plan Anual de Vacantes:

La formulación del Plan Anual de Vacantes – PAV, es una obligación de las unidades de personal de los organismos y entidades a las cuales les aplica la 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”. Considerando que la planta de personal de ENTerritorio no contempla empleos pertenecientes al sistema de carrera administrativa estipulado en la mencionada ley, no es sujeto de dicha obligación.

Sin embargo, ENTerritorio cuenta con la apropiación presupuestal respectiva a cada vigencia, en cada uno de los rubros de nómina por conceptos salariales, prestacionales y beneficios de pacto colectivo, y la provisión de vacantes se realizará conforme a lo establecido en la G-T-H-1 (GUÍA DE COMPETENCIAS LABORALES, ORGANIZACIONALES Y COMPORTAMENTALES DE TRABAJADORES OFICIALES) de acuerdo con los requerimientos y perfiles definidos por el Gerente General para cada una de las dependencias.

Para este efecto se realizará un informe al interior del Grupo de Talento Humano del estado de vacantes con base en los ingresos y egresos de los trabajadores oficiales para realizar seguimiento de la planta. Esta información es exclusiva del Grupo de Talento Humano y por lo mismo se compartirá únicamente con la Gerencia General en el momento que lo requiera.

6.1.2 Plan de Previsión de Recursos Humanos:

Con el fin de prever las vacancias definitivas que se puedan generar durante la vigencia 2021, de acuerdo con la información estadística de la planta de personal, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- ✓ Terminación del contrato por parte del empleador.
- ✓ Terminación del contrato de manera voluntaria por parte del trabajador.
- ✓ Factores relacionados con el cumplimiento de los requisitos de pensión.
- ✓ Factores como, calamidad, Enfermedad y/o Muerte.

6.1.3 Conocimiento Institucional (procesos de inducción y reinducción):

Los programas de Inducción y Reinducción son procesos de capacitación, dirigidos a facilitar y fortalecer la integración de los servidores públicos en las entidades públicas, se crean para desarrollar las habilidades de servicio público, suministrando la información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad.

Los dos programas son procesos de aprendizajes, con alguna particularidad, la inducción se realiza al ingresar un nuevo funcionario a la entidad, y la Reinducción se realiza cada dos (2) años, o de acuerdo con los cambios que surjan.

Este programa de información y divulgación es una herramienta para los funcionarios y contratistas de la Empresa Nacional Promotora del Desarrollo ENTERRITORIO. Se pretende otorgar una visión global de toda la entidad, familiarizando y actualizando conocimientos acerca de la estructura de la entidad, la cultura organizacional, Plan estratégico y las funciones que cumple. Así pues, es un compendio de datos útiles para garantizar el buen desarrollo de las actividades laborales, con la eficiencia y ética requerida.

Para la realización del presente programa se tomó como base la GUIA PARA IMPLEMENTAR LOS PROGRAMAS DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

Tiene como objetivos:

- ✓ Dar a conocer la historia, cultura y otros aspectos generales que permitan al nuevo servidor público y al contratista acercarse a la cultura de ENTerritorio con el fin de generar sentido de pertenencia.
- ✓ Instruir acerca de la misión, visión y políticas de la entidad y de las funciones de cada uno de los grupos de trabajo al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- ✓ Proporcionar un entrenamiento inicial a los servidores públicos y contratistas que se vinculan a ENTerritorio, para propiciar su integración a la Entidad y facilitar su desempeño de forma autónoma y eficiente.
- ✓ Establecer los lineamientos que permitan disponer las condiciones necesarias para la adaptación del nuevo servidor público a la Entidad, familiarizarlo con las responsabilidades y exigencias del cargo.
- ✓ Mantener actualizados a los servidores públicos y contratistas de la entidad, respecto a los cambios organizacionales y/o del entorno, que de cualquier forma afecten su estructura y funcionamiento.
- ✓ Evaluar los conocimientos adquiridos en las capacitaciones de inducción y reinducción , por medio de encuestas y /o cuestionarios

que permitan medir el nivel de percepción y aprendizaje del tema trabajado. (ver anexo Programa de Inducción y Reinducción 2021)

6.2 Desarrollo del Talento Humano

6.2.1 Plan Institucional de Capacitación PIC (anexo 1)

Justificación

El Plan Institucional de Formación y Capacitación de ENTerritorio parte del reconocimiento del Talento Humano como el activo más importante de la gestión institucional y por esto es deber de ENTerritorio identificar, fortalecer y mantener las actitudes, destrezas, conocimientos, capacidades y habilidades de sus servidores ya que si se cuenta con servidores competentes, motivados y continuamente capacitados y actualizados se lograrán los objetivos institucionales y ENTerritorio será el aliado técnico de las regiones para que hagan realidad proyectos que les permitan avanzar hacia el desarrollo sostenible con equidad.

De acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, si los servidores públicos mejoran continuamente su desempeño, las entidades prestarán un mejor servicio lo cual producirá un aumento de la confianza de los ciudadanos en el Estado. Igualmente, de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 realizado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco de la Política de Empleo Público y la Gestión Estratégica del Talento Humano, un aspecto esencial en la gestión estratégica del Talento Humano, corresponde a los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos como pilares del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado. En este sentido la formación y capacitación debe ser vista como un proceso estratégico para el desarrollo organizacional y de los servidores públicos y no como una instrucción para determinado empleo o trabajo y tampoco como un mero requisito legal.

Marco Legal

- Decreto ley 1567 de 1998: Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 734 de 2002, Art 33 numeral 3 y Art 34: Código Disciplinario Único, establece como derecho y deber de los servidores públicos capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.
- Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de 2005, Título 9 y Capítulo 8: Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

- Ley 1064 de 2006: 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.
- Decreto 1499 de 2017: por medio del 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, relacionado con la Dimensión Talento Humano, Políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad.
- 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
- Ley 1960 de 2019, Art 3 y 4: modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 con respecto a profesionalización del servicio público.
- Ley 1955 de 2019: “por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018-2022 “pacto por Colombia, pacto por la equidad”.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 DAFP.

El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2021, se elabora a partir de la priorización de los ejes temáticos establecido por la función pública en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030, que tiene como premisa desarrollar competencias en los servidores públicos de manera integral con el fin de estimular el desempeño óptimo y una nueva forma de pensar, sentir y percibir su labor en la entidad.

Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación

Eje 2. Creación de Valor Público

Eje 3. Transformación Digital.

Eje 4. Probidad y Ética de lo Público

Desde esta perspectiva el aprendizaje es un proceso continuo e integral que debe abarcar tres dimensiones: En primer lugar, se encuentra la dimensión del “SER” la cual comprende la esfera psicológica del individuo desde conceptos como la motivación, las actitudes, valores, creencias y hábitos.

Esta dimensión se enfoca en las características intrínsecas que los funcionarios y colaboradores debe poseer para el desarrollo de su labor y para la prestación de un óptimo servicio público, facilitando la aplicabilidad de sus conocimientos y habilidades en diferentes contextos y para dar respuesta de manera flexible y creativa a las demandas de las instituciones. Su fortalecimiento y estímulo es la base para el desarrollo de las otras dos dimensiones.

La segunda dimensión es el “SABER”, la cual comprende el conjunto de conocimientos necesarios para entender el ejercicio eficiente de las funciones y/u

obligaciones del cargo, así como de la comprensión del contexto que rige a las organizaciones públicas, y, por ende, la generación de nuevos conocimientos. Lo importante en esta dimensión es el estímulo al autoaprendizaje y la formación conceptual que permite análisis y crítica de la información recolectada.

La tercera dimensión es el “HACER”, que se define como el conjunto de habilidades que desarrolladas contribuye al logro de las metas y fines del estado y de las entidades en particular.

Por lo tanto, no es suficiente “SER” un funcionario público o colaborador motivado, con vocación de servicio y transparente en sus actuaciones, ni es suficiente tampoco el “SABER” las normas que regulan la función pública y el trabajo que desarrolla en su organización solamente; es necesario trascender con esos conocimientos hacia la transformación personal, que permita reconocer en cada uno de los colaboradores características personales que los identifique como los mejores para enfrentar los retos de la Entidad.

Por lo anterior el Programa Institucional del año 2021, se formula a partir de la atención a estas dimensiones, con base en insumos que permiten diagnosticar la situación actual y establecer las prioridades de la Entidad en materia de formación y capacitación y la manera como se atenderán (ver documento “Diagnóstico de necesidades de capacitación para 2021”).

Objetivos del plan institucional de capacitación

Desarrollar y fortalecer las competencias, habilidades y conocimientos de los servidores de ENTerritorio fomentando un adecuado y eficiente cumplimiento de las funciones para el logro de los objetivos institucionales.

Contribuir al mejoramiento de la gestión institucional a través del fortalecimiento de las competencias de los servidores.

Consolidar el aprendizaje adaptativo y de mejora en los escenarios de análisis y retroalimentación de los procesos institucionales

Contribuir a la mejora de las dificultades identificadas por los funcionarios en el desempeño de sus actividades.

Estimular en los servidores un cambio en la forma de pensar, sentir y percibir su labor y al Estado de manera que la capacitación se perciba cómo un proceso estratégico para el desarrollo personal y organizacional.

Alcance

El Plan Institucional de Capacitación, inicia a partir del diagnóstico mediante el cual se identifican las necesidades de capacitación a nivel institucional, por áreas e

individual, hasta la evaluación del impacto de las capacitaciones realizadas durante la vigencia.

Ejecución del plan institucional de capacitación

Para la ejecución del plan institucional de capacitación, ENTerritorio trabajará con la red institucional, conformada por instituciones públicas que ofertan programas de capacitación; las universidades o entidades de que oferten los temas establecidos, y con el conocimiento de los servidores que repliquen su saber con todos los colaboradores de la entidad.

Modalidad

Los programas de capacitación serán realizados en diferentes modalidades:

- Virtual a través de la plataforma de las entidades capacitadoras.
- Virtual a través de la Plataforma e-Learnig de la entidad.
- Seminarios virtuales o presenciales
- Conferencias virtuales o presenciales
- Talleres presenciales o virtuales

Seguimiento y evaluación

El seguimiento se realizará cada mes con el control de las actividades realizadas de acuerdo con la programación establecida.

La evaluación será realizada a través de la medición del impacto de la capacitación puntual realizada durante el semestre.

6.2.2 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (anexo 2)

Para la creación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se tienen en cuenta los requerimientos en el Artículo 2.2.4.6.8, punto 7, li del Decreto 1072, donde se indica que el empleador debe:

... “diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.”

y el Artículo 16, donde se establece los estándares mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores de la Resolución 0312 de 2019, adicionalmente la Empresa Nacional Promotora del Desarrollo Territorial – ENTerritorio hace partícipe al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), el cual cuenta con representantes de la Gerencia General, así como presentes de los trabajadores, con el fin de evaluar y priorizar las necesidades en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

Entre los aspectos a tener en cuenta para la elaboración del plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo se consideraron:

- Política y objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST).
- Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y de requisitos legales vigentes.
- Identificación de peligros valoración de riesgos y determinación de controles.
- Diagnóstico de condiciones de salud.
- Estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral.
- Plan de Prevención y atención de emergencias.

Las actividades contempladas en plan de trabajo de seguridad y salud en el trabajo se encuentran establecidas a través del ciclo PHVA que permite la mejora continua del sistema, (ver anexo).

6.2.3 Plan de Bienestar e Incentivos (anexo 3)

En cumplimiento con los lineamientos establecidos para la Gestión del Talento Humano, el Programa de Bienestar e Incentivos que se presenta, para la vigencia 2021, ENTerritorio, busca fortalecer y garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos, su calidad de vida laboral y el de su familia a través de la programación de actividades destinadas a generar bienestar, motivación laboral y sentido de pertenencia.

Este programa esta creado y pensado para satisfacer el ciclo de vida laboral de los servidores (ingreso, desarrollo y retiro). Teniendo en cuenta unos componentes básicos, sugeridos por la Ruta de la Felicidad, creada por el Departamento Administrativo de la función Pública – DAFP. Estos componentes tienen temáticas relacionadas con Protección y servicios sociales, incluyendo actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales, de prevención y promoción de la salud.

También incluye el componente de Calidad de Vida laboral, donde se tiene en cuenta el clima y la cultura organizacional, la medición y fortalecimiento de las competencias laborales, la adaptación al cambio y la desvinculación asistida.

Este programa se construye a partir del diagnóstico realizado por el modelo integrado de planeación y gestión MIPG 2020, Encuesta de necesidades de Bienestar aplicada en el mes de diciembre de la presente vigencia, y resultados de medición del Clima Laboral 2020. Además de Tener en cuenta las nuevas tendencias de administración de recursos humanos como es el salario emocional y las preferencias de los grupos generacionales.

6.2.4 Apoyo a la educación formal

A través del pacto colectivo, creado para los funcionarios de planta de Enterritorio se establecen apoyos educativos para los funcionarios y para sus hijos estipulados en el documento en los capítulos: II (clausula séptima) -III (clausula novena).

6.2.5 Estrategia de Cumplimiento de la Política de Integridad

Para la vigencia 2021, se continuará difundiendo el código de integridad a través de actividades lúdicas y participativas. El objetivo es crear en todos los colaboradores de la entidad, una alta percepción de cada uno de los valores que lo componen.

6.2.6 Gestión del cambio

Desde el grupo de Gestión de Talento Humano con el apoyo del grupo de comunicaciones, se continuara fortaleciendo la preparación para el cambio organizacional generando una cultura de adaptabilidad a los nuevos sucesos que se presenten al interior de la entidad, a través de comunicaciones internas, piezas de dialogo, videos, revista Enterritorio, entre otros.

6.2.7 Acuerdos de gestión

Para la vigencia 2020 se asignó al grupo de Talento Humano el procedimiento PDI -017-P-TH - FORMALIZACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN SUSCRITOS POR LOS GERENTES PÚBLICOS.

objetivo

Establecer las actividades para la concertación, formalización, seguimiento y la retroalimentación y evaluación de los compromisos adquiridos por el Gerente Público con el superior jerárquico, mediante la firma del acuerdo de gestión.

alcance

Inicia con la fase de orientación, concertación y formalización de la suscripción del acuerdo de gestión, continúa con la fase de seguimiento y retroalimentación y finaliza con la evaluación y posterior calificación del avance de los compromisos adquiridos por el Gerente Público en su acuerdo de gestión.

6.2.8 Clima Organizacional

Durante la vigencia 2021 se realizará un programa de intervención en Clima organizacional dirigido a los diferentes grupos de trabajo, con base en los resultados arrojados en la encuesta de medición de clima y cultura organizacional aplicada en 2020. Además de las actividades de Bienestar, Seguridad y salud en el trabajo, y capacitación planteadas en los diferentes programas promoviendo la calidad de vida laboral, en los colaboradores de Enterritorio.

6.2.9 Estrategias de transferencia de conocimiento

El Grupo de Gestión de Talento Humano, en conjunto con el grupo de Planeación y Gestión del Riesgo esta proyectando la Estrategia de Transferencia del conocimiento, donde las responsabilidades asignadas son:

Entregar al líder de la Estrategia de Gestión del Conocimiento (Planeación y Gestión de Riesgos) base de datos del personal de planta el cual se encuentra en condición de pre pensionado o presente alguna situación administrativa como traslado, ascenso, terminación de contrato, otros., y tener registros de los propósitos de los cargos.

Gestionar la entrega de la nota al colaborador en condición de retiro, traslado, licencia, y enviar al grupo Planeación y gestión de riesgos:

- Las presentaciones y/o memorias de las capacitaciones a las cuales asiste el personal de la entidad en el marco del Plan Institucional de Capacitaciones – PIC.
- El cuestionario de Entregas de Conocimiento debidamente diligenciado

Lo anterior con el fin de minimizar los efectos de una posible fuga de capital intelectual.

6.2.10 Monitoreo y seguimiento del SIGEP

Para realizar seguimiento de la actualización de la información registrada en el SIGEP se revisará cada tres meses, a partir de febrero 2021 el aplicativo verificando la veracidad de los datos actuales de los funcionarios de planta. Para registrar este seguimiento, se realizará un informe en Excel con las novedades y cambios previstos.

6.3 Retiro

6.3.1 Desvinculación asistida

Los programas de preparación para la jubilación deben propiciar el mejoramiento de condiciones y estilos de vida y posibilitar a los trabajadores espacios de reflexión que les permita tomar decisiones, basados en una amplia información sobre los aspectos involucrados en el retiro laboral por derecho a pensión.

Las acciones y medios que hagan posible la planificación, la administración y la evaluación constante de la vida, teniendo en cuenta aspectos fundamentales como la salud física y psicológica, la administración económica y financiera, el manejo creativo del tiempo libre y el conocimiento de la normatividad vigente. Por lo mismo se crea un programa dirigido a los funcionarios de planta que están en etapa de

prepensión, con el objetivo de prepararlos para el retiro. Dentro de este programa se incluyen diferentes temáticas de interés:

- ✓ Asesoría jurídica
- ✓ Asesoría proyecto de vida
- ✓ Asesoría de salud y nutrición
- ✓ Emprendimiento
- ✓ Administración del tiempo, entre otros.

6.3.2 Matriz de relación de las Rutas de Creación de Valor

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano en ENTerritorio se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de 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
<p>Ruta de la Felicidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La felicidad nos hace productivos ▪ Entornos físicos ▪ Equilibrio de vida ▪ Salario emocional ▪ Innovación con pasión 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diagnóstico de necesidades de bienestar ▪ Plan de Bienestar e incentivos ▪ Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo ▪ Plan Institucional de Capacitación ▪ Política de Integridad
<p>Ruta del Crecimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Liderando talento ▪ Cultura de liderazgo ▪ Liderazgo en valores ▪ Servidores que saben lo que hacen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acuerdos de gestión ▪ Clima Organizacional ▪ Cultura organizacional ▪ Medición de competencias ▪ Planes de mejoramiento individual ▪ Gestión de la información ▪ Plan de Bienestar e incentivos ▪ Inducción y Reinducción
<p>Ruta del Servicio</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Al servicio de los ciudadanos ▪ Cultura que genera logro y bienestar 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de Bienestar e incentivos ▪ Plan Institucional de Capacitación ▪ Promocionar la rendición de cuentas de los directivos ▪ Integridad ▪ Cultura organizacional ▪ Evaluación de la eficacia de la capacitación
<p>Ruta de la Calidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La cultura de hacer las cosas bien 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planeación estratégica del talento humano ▪ Medición de competencias

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hacer siempre las cosas bien ▪ Cultura de la calidad y la integridad 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de Bienestar e incentivos ▪ Plan Institucional de Capacitación ▪ Nómina ▪ Trámites y certificaciones ▪ Acuerdos de gestión ▪ Cultura organizacional ▪ Integridad ▪ Análisis de razones de retiro ▪ Gestión de conflictos
<p>Ruta de Análisis de Datos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conociendo el talento ▪ Entendiendo personas a través del uso de los datos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Caracterización del talento humano ▪ SIGEP ▪ Plan de vacantes ▪ Plan de Bienestar e incentivos ▪ Vinculación ▪ Gestión de la información ▪ Nómina

6.3.3 Seguimiento y Evaluación PEGTH

Se realiza seguimiento y monitoreo, mensual con el apoyo del Grupo de Planeación y Gestión del riesgo, a cada uno de los planes y programas formulados. Con el objetivo de buscar la mejora continua y cumplir con la propuesta general del Plan Estratégico de Talento Humano de Enterritorio.