

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024

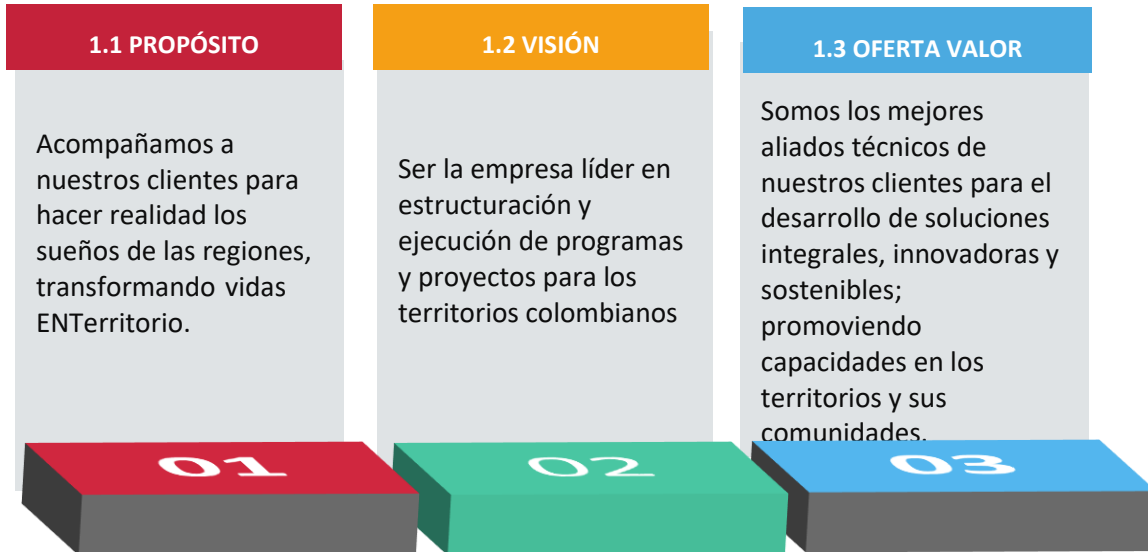
TABLA DE CONTENIDO

1. REFERENTES ESTRATÉGICOS ORIENTADORES	4
1.1 Proposito.....	4
1.2 Visión	4
1.3 Oferta de valor	4
1.4 Valores	4
1.5 Orientadores estratégicos	5
1.6 Perspectivas estratégicas.....	5
2 ALCANCE.....	5
3 OBJETIVO GENERAL.....	5
3.1 Objetivos Específicos.....	6
4. MARCO LEGAL	6
5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	7
5.1 Caracterización de los servidores.....	7
5.2 Estructura Organizacional- (planta del personal)	8
5.3 Planta de Personal.....	9
5.4 Nomina.....	9
5.5 Manual de funciones y guía de competencias laborales.....	9
5.6 Pacto colectivo.....	9
5.7 Procedimiento Gestión del Talento Humano.....	9
6 DIAGNÓSTICO	
6.1 Ruta de la felicidad modelo Departamento Administrativo de la función Pública.....	10
6.2 Encuestas de satisfacción 2023.....	10
6.3 Informe de intervención en Clima y Cultura Organizacional 2023.....	11
7 CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO.....	11
7.1 Ingreso.....	11
7.1 Alcance.....	12

7.2 Objetivo.....	12
7.3. ingreso.....	12
7.3.1 Plan anual de vacantes	12
7.3.2 Plan de previsión del recurso humano.....	13
7.3.3 Conocimiento Institucional (procesos de inducción y reinducción).....	13
8 Desarrollo del Talento Humano.....	14
8.1 Plan Institucional de Capacitación PIC.....	14
8.2 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	16
8.3 Plan de Bienestar e Incentivos.....	16
8.4 Apoyo a la educación formal.....	17
8.5 Estrategia de Cumplimiento de la Política de Integridad.....	17
8.6 Gestión del cambio.....	17
8.7 Acuerdos de gestión.....	17
8.8 Clima Organizacional.....	17
8.9 Compromisos laborales.....	17
8.10 Estrategias de transferencia de conocimiento.....	17
8.11 Monitoreo y seguimiento del SIGEP.....	18
9 Retiro.....	18
9.1 Desvinculación asistida.....	18
9.2 Seguimiento y Evaluación PEGTH 2024.....	19

1. REFERENTES ESTRATÉGICOS ORIENTADORES

El 6 de octubre de 2023, en sesión de Junta Directiva, fue aprobado el Plan Estratégico Institucional 2023-2026, en el cual se realizó una formulación estratégica que contiene un propósito, una visión y una oferta labor:



1.4 VALORES

Los valores estratégicos representan los rasgos que caracterizan al talento humano de la entidad. Estos definen la cultura organizacional y generan el ambiente propicio para el logro de la visión y los objetivos estratégicos planteados. Nuestros valores son:



1.5 ORIENTADORES ESTRATEGICOS

- Alianzas y cooperación
- Capacidad técnica y transferencia de conocimiento
- Sostenibilidad e innovación

1.6 PERSPECTIVAS ESTRATEGICAS

El modelo de Balanced Scorecard (BSC) busca alinear la compañía en todos sus niveles con la estrategia, desde la capa estratégica hasta la operativa. La herramienta cuenta con 4 perspectivas, bajo las cuales se monitorea y gestiona la estrategia : Financiero, cliente, procesos y aprendizaje:

- En cada perspectiva se definen: los objetivos de la organización, los indicadores de éxito, metas y planes de acción, uniendo a toda la planificación y gestión en torno a un objetivo global (Visión)
- Utiliza métricas para garantizar que la alta dirección tenga una visión rápida del negocio
- Comunica de forma clara el beneficio individual para cada integrante de la cadena de valor de la empresa.

2 ALCANCE

La Planeación Estratégica de la Gestión de Talento Humano durante la vigencia 2024 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. Marco Legal

- Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998, por medio del 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, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
 - Ley 909 de septiembre 23/2004, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
 - Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan 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 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. • Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), por el cual se establecen

las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

- La Ley 1064 de Julio 26 de 2006: Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la 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 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005
- Catalogo Documental /Sistema integrado de Gestión Enterritorio / https://www.enterritorio.gov.co/CatalogoDocumental/procesos/subversion/SGC/Catalogo_SGC%203%20%202.htm

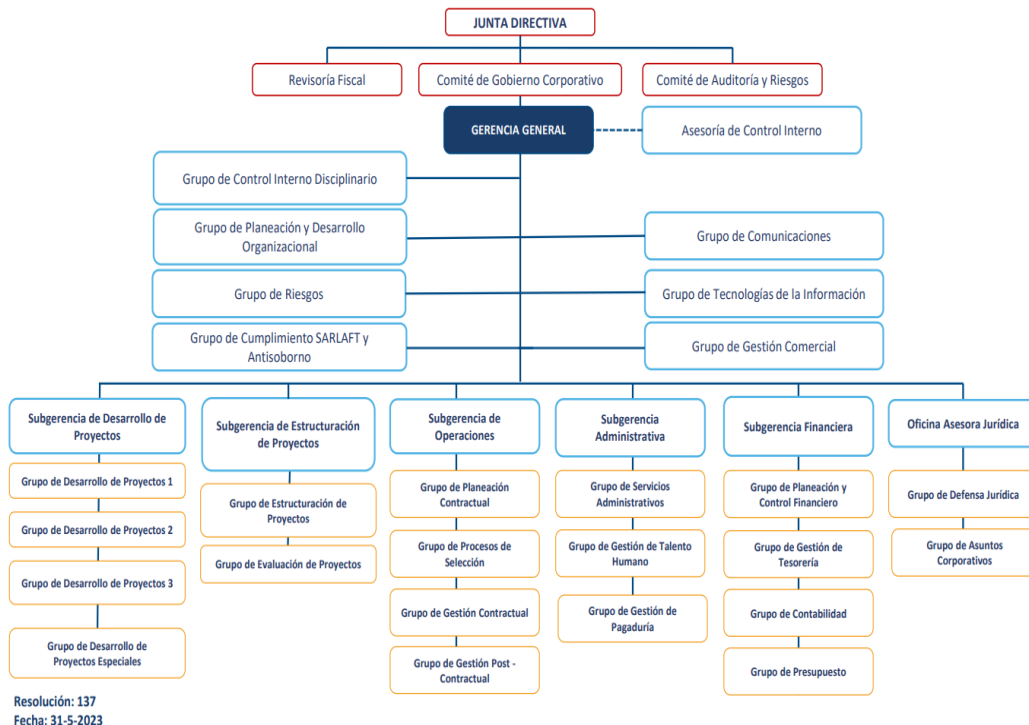
5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO:

5.1 Caracterización de los servidores:

CARACTERIZACIÓN PLANTA DE FUNCIONARIOS ENTERRITORIO	
NUMERO DE FUNCIONARIOS	71
CANTIDAD DE MUJERES	34
CANTIDAD DE HOMBRES	31
VACANTES A ENERO 2024	6
EDAD ENTRE 18 Y 28	MUJERES 2
	HOMBRES 2
EDAD ENTRE 28 Y 38	MUJERES 11
	HOMBRES 7
EDAD ENTRE 38-48	MUJERES 5
	HOMBRES 9
EDAD ENTRE 48 Y 58	MUJERES 11
	HOMBRES 10
MAS DE 58 AÑOS	MUJERES 5
	HOMBRES 3
CASADOS	43

SOLTEROS	16
CON HIJOS	39
EMBARAZADOS	0
MADRES O PADRES SOLTEROS	27
PADRE -MADRES CON HIJOS DISCAPACITADOS	3
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	1
BACHILLERES	4
TÉCNICOS	8
PROFESIONALES	6
ESPECIALIZACIÓN	42
MAESTRIA	5
ANTIGÜEDAD	
MENOS DE 1 AÑO	38
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	12
PERSONAS RAZA NEGRA	1
PERTENECIENTES A GRUPOS ÉTNICOS	0

5.2 Estructura Organizacional- (planta del personal) :



5.3 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.

5.4 Nomina:

La administración de la nómina de la entidad se manejaba con un aplicativo llamado PERNO, el cual actualmente funciona como una base de datos informativo de las nóminas anteriores a la implementación del aplicativo Nómina SIGEP - PeopleNet8 Meta4 , el cual desde su implementación permitió agilizar los pagos de manera más rápida y segura, este aplicativo maneja información integral de cada uno de los funcionarios, como lo son (nombres y apellidos completos, salario, nivel educativo, fecha de nacimiento, fecha de ingreso a la Entidad, salarios, primas técnicas, entre otros.

5.5 Manual de funciones y Guia de Competencias Laborales :

Enterritorio cuenta con un Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los Empleos Públicos de la Planta de Personal de la Empresa Nacional Promotora del Desarrollo Territorial – ENTerritorio.

Para los Trabajadores oficiales se creo la Guia de competencias Laborales (GUÍA DE COMPETENCIAS LABORALES, ORGANIZACIONALES Y COMPORTAMENTALES DE TRABAJADORES OFICIALES G-TH-01) con el objetivo de Establecer las competencias comportamentales y laborales de los Trabajadores Oficiales de la planta de personal de la Entidad, con el fin de garantizar el cumplimiento de las responsabilidades, obligaciones y fines misionales de la Empresa Nacional Promotora del Desarrollo Territorial ENTerritorio.

5.6 Pacto Colectivo

Actualmente Enterritorio tiene un Pacto Colectivo que se creo el 19 de diciembre de 2007 a través de negociaciones colectivas entre trabajadores y representantes de esa entonces FONADE ahora Enterritorio, con 16 clausulas que pretenden promover el bienestar de los trabajadores oficiales en temas salariales, educativos, y de calidad de vida familiar, entre otros.

5.7 Procedimiento Gestión del Talento Humano

El Grupo de Gestión de Talento Humano cuenta con un proceso de gestión con 19 procedimientos que establecen las metodologías para llevar a cabo las funciones y responsabilidades del equipo de trabajo, según la **Resolución 137 de 31 de mayo de 2023** *“por la cual se determinan los grupos de trabajo de enterritorio y se establecen sus funciones”*. con las especificaciones propias de cada tarea y de cada componente.

También cuenta con un perfil de riesgos que tiene como objetivo establecer la metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y oportunidades; este proceso se actualiza mensualmente durante cada vigencia. A la fecha no se ha generado plan de acción por materialización de riesgos.

6 -DIAGNÓSTICO

6.1 Ruta de la felicidad del departamento administrativo de la Función Pública



6.2 Encuestas de satisfacción y necesidades de bienestar social de incentivos y capacitación.

Una vez finalizada cada una de las actividades, a través de herramientas informáticas, en este caso Microsoft Forms, se diseñó, para la vigencia 2023 una encuesta por actividad para calificar y medir el nivel de satisfacción de acuerdo con los criterios de logística, tiempo, formación y receptividad. El resultado promedio de todas las actividades de bienestar de la vigencia 2023 fue de 4,8 / 5.0.

Enterritorio a través del Grupo de Gestión de Talento Humano, desarrolló unas encuestas orientadas a identificar las necesidades de capacitación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo, dode la participación por parte de los funcionarios de planta fue de 59 personas ante 63 habilitadas para responder con un porcentaje de 93% de confiabilidad.

6.3 Informe de intervención en Clima y cultura Organizacional 2023

Durante la vigencia 2023 se realizó un ciclo de tres talleres experienciales cuyo contenido se diseñó y orientó a partir de los resultados arrojados por la encuesta de Clima y Cultura Organizacional, abierta para respuestas por parte de los colaboradores de ENTERRITORIO entre el 2 y el 26 de mayo de 2023. Fruto del análisis de la encuesta, fueron sugeridos los siguientes contenidos para cada uno de los tres talleres:

Comunicación efectiva, Liderazgo, Sistema de creencias Inteligencia emocional, Gestión del estrés, Sinergia de equipo y Comunicación asertiva.

FICHA TÉCNICA

Participantes total 3 talleres	896
Población objetivo	Funcionarios de planta y contratistas
Porcentaje de participación	82.9 %
Fechas de intervención	julio, octubre, noviembre 2023
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Continuar realizando actividades de integración , donde las personas de los equipos tengan más interacción personal ✓ Fortalecer la comunicación clara y asertiva siguiendo las técnicas trabajadas en los talleres ✓ Fortalecer el liderazgo personal ✓ Manejar la presión y el estrés utilizando técnicas practicadas en los talleres.

Con base en estas recomendaciones, se continuará realizando intervención en Clima y Cultura Organizacional , durante la vigencia 2024 dirigida a todos los grupos de trabajo de Enterritorio.

7. CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO: El ciclo de vida del servidor publico inicia desde el mismo momento en que el funcionario ingresa a la entidad, y tiene tres etapas potenciales que son Ingreso, Permanencia y Retiro. Para cada una de estas etapas existen procedimientos que se ajustan a las políticas del grupo de Gestión de Talento Humano, para lograr la calidad de vida del servidor publico durante su estado de contratación con la entidad, y el objetivo principal de este ciclo es gestionar las etapas del ciclo de vida del personal al servicio de la Entidad , con el fin de alcanzar las metas institucionales y generar continuidad en los procesos de la Función Pública.

7.1 ALCANCE :

El Ciclo de vida del servidor publico de Enterritorio inicia con el ingreso, donde surte un tramite importante de inducción y adaptación al puesto de trabajo, continúa con la detección de necesidades de cada uno de los componentes de Bienestar e incentivos, Capacitación y Seguridad y Salud en el trabajo y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas, la adaptación al cambio y desvinculación asistida. Por consiguiente, aplica a la población de funcionarios de planta (Empleados Públicos, y Trabajadores oficiales)

7.2 OBJETIVOS

Fortalecer las habilidades y competencias,de los funcionarios de planta a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar implementando herramientas tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los funcionarios de planta de la entidad, durante el ciclo de vida laboral.
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.
- Implementar estrategias de previsión de empleos, (Base de datos hojas de vida), con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de los grupos de trabajo .

7.3 Ingreso

7.3.1 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 el procedimiento PAP604 - Selección de Trabajadores Oficiales, de acuerdo con los requerimientos y perfiles definidos por el Gerente General para cada uno de los grupos de trabajo.

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.

7.3.2 Plan de Previsión de Recursos Humanos:

Con el fin de prever las vacancias definitivas que se puedan generar durante la vigencia 2024, 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.

7.3.3 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 del propósito, misión y oferta valor de nuestra entidad y 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.

8- Desarrollo del Talento Humano

8.1 Plan Institucional de Capacitación PIC

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 logrará cumplir con las perspectivas estratégicas y ENTerritorio será el aliado técnico de las regiones para que hagan realidad proyectos que les permitan avanzar hacia el desarrollo del país.

De acuerdo con el El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 que garantiza el desarrollo de capacidades en los servidores públicos para la prestación de bienes y servicios públicos, así como el diseño, implementación y evaluación de

todas las políticas públicas., es 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.

El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024, 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: (Paz total, memoria y derechos humanos, Mujeres , inclusión y diversidad, Probidad ética e identidad de lo público, territorio, vida y ambiente, Transformación digital y cibercultura, Habilidades y competencias).

Ejecución del plan institucional de capacitación

Para le 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.

8.2 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Para la creación del Plan de Seguridad y Salud en el trabajo, se tienen en cuenta los requerimientos del Decreto 1072 de 2015 y las Resolución 0312 de 2019, para Implementar y desarrollar las actividades que se plantean en los diferentes programas y procedimientos del sistema SG-SST.

8.3 Plan de Bienestar e Incentivos

En cumplimiento con los lineamientos establecidos para la Gestión del Talento Humano, el Programa de Bienestar e Incentivos que se presenta, para la vigencia 2024, 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 de la Encuesta de necesidades de Bienestar aplicada en el mes de diciembre de la vigencia 2023, e insumos de Intervención del Clima Laboral 2023. 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.

8.4 Apoyo a la educación formal

A través del pacto colectivo, en el ítem de capacitación dirigido a funcionarios de planta, se decreta el apoyo económico “que hasta 45 SMMLV (Especialización) 70 SMMLV (Maestría) en cada vigencia. Según las calificaciones ENTerritorio financiará ente el 70% y el 100% del costo”.

También aplica para los hijos de los funcionarios de la siguiente manera; Máximo 4 hijos menores de 24 años. Preescolar, Primaria, Secundaria = 2 SMMLV, Técnico, Tecnológico, Universitario = 3 SMMLV.

8.5 Estrategia de Cumplimiento de la Política de Integridad

Para la vigencia 2024, 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.

8.6 Gestión del cambio

Desde el grupo de Gestión de Talento Humano con el apoyo del grupo de comunicaciones, se continuará 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.

8.7 Acuerdos de gestión

Para la vigencia 2024 se continuará la línea del procedimiento P-TH-15 que indica acerca de la Formalización, Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos de Gestión suscritos por los Gerentes Públicos. Estableciendo las actividades para la concertación, formalización, seguimiento, retroalimentación y evaluación de los compromisos adquiridos por el Gerente Público con el superior jerárquico, mediante la firma del acuerdo de gestión.

8.8 Clima y Cultura Organizacional

Durante la vigencia 2024 se realizará un programa de intervención en Clima y Cultura 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 2023 y la retroalimentación de las intervenciones de grupo realizadas en la misma vigencia. 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.

8.9 Compromisos laborales

Para la vigencia 2024 se continuará la línea del procedimiento P-TH -18 que indica acerca del Seguimiento a las Obligaciones Laborales de los trabajadores Oficiales. Estableciendo la metodología para el seguimiento a los compromisos laborales de los Trabajadores Oficiales de la planta de la Empresa Nacional Promotora del Desarrollo Territorial según lo estipulado en la Resolución 44 de fecha 5 de abril de 2021 y sus modificaciones.

8.10 Estrategias de transferencia de conocimiento

El Grupo de Gestión de Talento Humano, en conjunto con el grupo de Planeación y Desarrollo organizacional, 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 Desarrollo Organizacional) 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 solicitar al grupo de Tecnologías de la información el cargue de esta memorias al aplicativo pertinente :

- 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.

8.11 Monitoreo y seguimiento del SIGEP

Para realizar seguimiento de la actualización de la información registrada en el SIGEP se revisará cada mes, a partir de febrero 2024 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.

9. Retiro

9.1 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.

9.2 Seguimiento y Evaluación PEGTH 2024

Se realiza seguimiento y monitoreo, mensual con el apoyo del Grupo de Planeación y Desarrollo Organizacional, 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.

Realizo: Maria Del Pilar Espinel Carmona- Profesional contratista Grupo de gestión del talento humano *MP*

Revisó y aprobó: Cecilia Inés Castro Murgas – Gerente de unidad Grupo de Gestión del talento humano