

EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SOPO

EMSERSOPO E.S.P

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

(GETH)

SOPO, 2024 – 2027

Contenido

INTRODUCCION	3
MARCO NORMATIVO	4
ALCANCE	8
OBJETIVO GENERAL	8
OBJETIVOS ESPECIFICOS	8
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PARA LA VIGENCIA	9
CARACTERIZACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS EMSERSOPO E.S.P	9
PLANTA DE PERSONAL.....	9
CLIMA ORGANIZACIONAL.....	13
EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS.....	14
EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	15
REGISTRO	15
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	15
REGISTRO	16
PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS	17

**PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO EMPRESA DE SERVICIOS
PUBLICOS DE SOPO**

2024 – 2027

INTRODUCCION

El Plan Estratégico del Talento Humano 2024 - 2027 en la entidad, está orientado en generar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El Plan Estratégico del Talento Humano hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión “MIPG”, el cual considera el Talento Humano como el capital más importante con el que cuenta la Empresa , articulándose de manera armónica con el direccionamiento estratégico para alcanzar los objetivos propuestos, fomentando las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados a los funcionarios, creando una cultura basada en el sentido de pertenencia, transparencia, competencias de conocimientos, productividad y desempeño.

Por eso el presente Plan Estratégico del Talento Humano incorpora el desarrollo de las actividades proyectadas en el Programa de Inducción y Reinducción, Plan Institucional de Capacitaciones, Programa de Bienestar, Estímulos e Incentivos, evaluación de competencias laborales, los temas relacionados con Clima Organizacional y Seguridad y Salud en el trabajo, cada uno de estos planes o programas, se adelantan de manera articulada a los demás procesos de gestión de

la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan de acuerdo a cada proceso.

Las acciones, estrategias, procedimientos, proyectos entre otros de la Subgerencia del Talento Humano y Administrativo deben estar articulados con el proceso Estratégico, procesos Misionales, procesos de Apoyo, procesos de evaluación y seguimiento.

Desde la Subgerencia de Talento Humano y Administrativo se generarán acciones para la armonización del bienestar y la calidad de vida laboral, a través de actividades de integración recreo deportivas, integración familiar etc., ejecución de los programas de pausas activas del área operativa y administrativa, que permitan fortalecer los procesos y objetivos misionales de la empresa.

MARCO NORMATIVO

El marco normativo fundamenta la implementación de las estrategias y las actividades para el Plan Estratégico del Talento Humano:

- Constitución Política de Colombia de 191: Artículo 5 De los derechos sociales, económicos y culturales.
- Ley 142 de 1994: Regulación de los servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado, aseo.
- Ley 100 de 1993: Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
- Ley 190 de 1995: Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
- 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: Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
- Ley 789 de 2002: Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.
- 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.
- Ley 962 de 2005: Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos.
- Ley 1010 de 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Ley 1361 de 2009: Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia.
- Ley 1437 de 2011: Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- Ley 1581 de 2012: Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.

- Ley 1712 de 2014: Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1752 de 2015: Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.
- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 2011 de 2017: Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
- 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.
- Decreto 1800 de 2019: Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.
- Decreto 2106 de 2019: Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública.

- Decreto 2365 de 2019: Por la cual se adicional el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.
- Circular Externa No. 10010 de 2014: Por la cual se dan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- Código de Integridad del Servidores Públicos 2017: El DAFP Crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva Colombiana.
- MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Dimensión de Talento Humano.
- Acuerdo No. 617 de 2018: Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
- Resolución 1111 de 2017: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
- Resolución 0312 de 2019: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
- Ley 2329 de 2023: Por medio de la cual se modifica y adiciona la Ley 1361 de 2009 y se dictan otras disposiciones

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa de Servicios Públicos de Sopó, EMSERSOPO E.S.P, busca contribuir en la generación de escenarios de bienestar que permitan mejorar la calidad de vida laboral, por medio de estilos de vida saludable, la participación, el fortalecimiento del vínculo emocional, mental y afectivo del servidor público y de su núcleo familiar.

OBJETIVO GENERAL

Crear espacios y condiciones que fomenten el equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores a través de programas y actividades que favorezcan al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, para los funcionarios de la Empresa de Servicios Públicos de Sopó EMSERSOPO E.S.P

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Promover y desarrollar el Plan de Bienestar e incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Empresa de Servicios Públicos de Sopó EMSERSOPO E.S.P.
- Contribuir a una mejor calidad de vida de los funcionarios y núcleo familiar, a través de actividades participativas en los aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales a la construcción de una mejor calidad de vida.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los funcionarios de la Empresa de Servicios Públicos de Sopó E.S.P en el puesto de trabajo a través del Plan Institucional de Capacitación y Gestión del conocimiento.

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PARA LA VIGENCIA

Para el periodo 2024 – 2027 se busca fortalecer las capacitaciones internas para todos los procesos misionales y de apoyo para los funcionarios. Para operativizar el Plan Estratégico del Talento Humano, la política del MIPG define 5 Rutas de Creación de Valor las cuales, según el modelo, si una entidad implementa estas acciones efectivas en todas las Rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano.

De acuerdo a lo anterior, y con el fin de articular los objetivos propuestos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG en la entidad, es importante conocer los resultados del autodiagnóstico de MIPG de la Dirección Administrativa, ejercicio que arroja los siguientes resultados en el instrumento de autodiagnóstico

CARACTERIZACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS EMSERSOPO E.S.P

La planta de personal de la Empresa de Servicios Públicos EMSERSOPO E.S.P vigente fue aprobada con el Acuerdo No. 07 de junio de 2019, la cual a la fecha no ha tenido modificación. Para las vigencias 2024 – 2027, se deberán generar actos administrativos para la actualización de la escala salarial que aplica para la vigencia.

Composición de la Planta de Personal: A través de la caracterización de la planta de personal se logra establecer las características de las personas vinculadas a la planta de EMSERSOPO E.S.P.

PLANTA DE PERSONAL

Para las vigencias 2024 – 2027 la Planta de personal de la Empresa de Servicios Públicos de Sopó, se compone así:

PLAN ESTRATÉGICO



GA PR 13

Vigencia: 31 de enero de 2024

Versión: 5

Página 10 de 18

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN - EMSERSOPO						
ÍTEM	APELLIDOS	NOMBRES	CARGO	ASIGNACIÓN SALARIAL	FECHA DE INGRESO	TIPO DE CONTRATO
1	MEDINA HERNÁNDEZ	CATALINA	GERENTE	\$8,775,421	01/01/0224	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
2	MONCADA HERNÁNDEZ	KARINA JOHANNA	SECRETARIO GENERAL	\$5,776,057	02/01/2024	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
3	RUEDA ÁVILA	YULIET VIVIANA	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y TALENTO HUMANO	\$4,866,623	15/01/2024	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
4	CLAVIJO ROJAS	AMANDA YASMIN	SUBGERENTE DE FINANZAS	\$4,866,623	02/01/2024	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
5	AYALA SIERRA	IVÁN DARÍO	SUBGERENTE DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS	\$4,866,623	02/01/2024	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
6	LIZARAZO SILVA	JAIRO WILSON	SUBGERENTE COMERCIAL Y FACTURACIÓN	\$4,866,623	02/01/2024	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

TRABAJADORES OFICIALES- EMSERSOPO						
ÍTEM	APELLIDOS	NOMBRES	CARGO	ASIGNACIÓN SALARIAL	FECHA DE INGRESO	TIPO DE CONTRATO
1	BARRAGÁN ALARCÓN	LUIS RAÚL	OPERARIO	\$1,567,684	19/01/2000	INDEFINIDO
2	BELTRÁN CUITIVA	JHON ARTURO	OPERARIO	\$1,567,684	25/02/2013	INDEFINIDO
3	BELTRÁN JIMÉNEZ	CARLOS ALBERTO	OPERARIO	\$1,567,684	16/06/2008	INDEFINIDO
4	CANDIL ROZO	ANDRÉS SANTIAGO	TÉCNICO AMBIENTAL	\$2,800,666	26/01/2024	INDEFINIDO
5	CARREÑO RUIZ	RAFAEL IVÁN	OPERARIO	\$1,567,684	01/04/2016	INDEFINIDO
6	CHIVATA VELÁSQUEZ	YIMY ARÍSTIDES	OPERARIO	\$1,567,684	01/07/2004	INDEFINIDO
7	DIAZ MOLINA	YEISON STIBEN	OPERARIO	\$1,567,684	27/03/2023	INDEFINIDO
8	FERNÁNDEZ QUINCHE	LUIS ALBERTO	CONDUCTOR MECÁNICO	\$1,844,323	01/06/2011	INDEFINIDO
9	FORERO ROZO	HÉCTOR FABIAN	CONDUCTOR MECÁNICO	\$1,844,323	09/04/2019	INDEFINIDO
10	GARCÍA ESPITIA	JAVIER LEONARDO	CONDUCTOR MECÁNICO	\$1,844,323	27/06/2019	INDEFINIDO
11	GARCÍA ROJAS	LAURA VERÓNICA	TÉCNICO EN CONTABILIDAD	\$2,800,666	27/06/2019	INDEFINIDO
12	GIL TORRES	JERÓNIMO HERNANDO	OPERARIO	\$1,567,684	16/11/2011	INDEFINIDO
13	GÓMEZ FUENTES	DIANA CAROLINA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	\$2,242,947	27/06/2019	INDEFINIDO
14	GÓMEZ LOZANO	TEODORO	CONDUCTOR MECÁNICO	\$1,844,323	15/06/2006	INDEFINIDO
15	GÓMEZ PEDRAZA	GONZALO	CONDUCTOR MECÁNICO	\$1,844,323	01/11/2006	INDEFINIDO
16	LÓPEZ TINJACÁ	JHON ALBEIRO	OPERARIO	\$1,567,684	01/03/2013	INDEFINIDO
17	MALAMBO CAMACHO	NELSON	OPERARIO	\$1,567,684	01/02/2017	INDEFINIDO
18	MANCERA LARA	LUIS	CONDUCTOR MECÁNICO	\$1,844,323	19/05/2008	INDEFINIDO
19	MARTÍNEZ CANO	JUAN SEBASTIÁN	SUPERVISOR TÉCNICO OPERATIVO	\$3,122,079	25/08/2023	INDEFINIDO

PLAN ESTRATÉGICO



GA PR 13

Vigencia: 31 de enero de 2024

Versión: 5

Página 11 de 18

20	MARTÍNEZ IBARRA	LUIS EDUARDO	CONDUCTOR MECÁNICO	\$1,844,323	19/01/2013	INDEFINIDO
21	MORA RAMOS	EDWIN DANIEL	AUXILIAR TÉCNICO DE ALMACÉN	\$2,087,500	27/06/2019	INDEFINIDO
22	MORTIGO NEUTA	LUIS CARLOS	OPERARIO	\$1,567,684	01/08/2017	INDEFINIDO
23	NIVIA CASTRO	CARLOS ANDRÉS	OPERARIO	\$1,567,684	15/08/2006	INDEFINIDO
24	NIVIA RAMÍREZ	MARÍA CONSUELO	SERVICIOS GENERALES	\$1,567,684	13/09/2022	INDEFINIDO
25	PACHÓN CUBILLOS	PEDRO JOSÉ	OPERARIO	\$1,567,684	16/09/2014	INDEFINIDO
26	PENAGOS NIVIA	LUIS GERARDO	OPERARIO	\$1,567,684	26/01/2007	INDEFINIDO
27	PEÑA PRECIADO	LUIS FRANCISCO	CONDUCTOR MECÁNICO	\$1,844,323	01/02/2016	INDEFINIDO
28	PEÑUELA ALFONSO	NELSON ENRIQUE	OPERARIO	\$1,567,684	04/10/2021	INDEFINIDO
29	PIÑEROS CHALA	CESAR JULIO	OPERARIO	\$1,567,684	01/07/2006	INDEFINIDO
30	PIRAZAN VELANDIA	DIEGO ALEJANDRO	OPERARIO	\$1,567,684	07/03/2023	INDEFINIDO
31	PEDRAZA RAMÍREZ	DIANA PATRICIA	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	\$2,800,666	27/06/2019	INDEFINIDO
32	QUIROGA VILLAMIL	JORGE ENRIQUE	OPERARIO	\$1,567,684	03/07/2009	INDEFINIDO
33	RODRÍGUEZ BONILLA	SILVIA ALEJANDRA	TÉCNICO DE PQR Y ATENCIÓN AL CIUDADANO	\$2,800,666	27/06/2019	INDEFINIDO
34	RODRÍGUEZ CORTES	MIGUEL ANTONIO	OPERARIO	\$1,567,684	01/03/2011	INDEFINIDO
35	ROA PEÑA	ANDREA JULIETH	TÉCNICO EN PRESUPUESTO	\$2,800,666	23/01/2023	INDEFINIDO
36	ROJAS PRIETO	LUIS OSVALDO	OPERARIO	\$1,567,684	04/11/1998	INDEFINIDO
37	ROMERO	HENRY	OPERARIO	\$1,567,684	13/03/1995	INDEFINIDO
38	ROMERO ALBARRACÍN	OSCAR IVÁN	ELECTRICISTA	\$2,087,500	25/02/2020	INDEFINIDO
39	RUEDA	LUIS JORGE	CONDUCTOR MECÁNICO	\$1,844,323	02/04/2008	INDEFINIDO
40	SABOGAL BENAVIDES	HEIDY GIGIOLA	TÉCNICO OFICINA JURÍDICA Y DE CALIDAD	\$2,988,838	15/02/2023	INDEFINIDO
41	SÁNCHEZ COLLAZOS	JOSÉ ARIEL	OPERARIO	\$1,567,684	05/01/2017	INDEFINIDO
42	SANTANA VILLARRAGA	PEDRO PABLO	OPERARIO	\$1,567,684	01/02/2017	INDEFINIDO
43	UBAQUE PINEDA	GILVER	OPERARIO	\$1,567,684	06/10/2012	INDEFINIDO
44	VARÓN RÍOS	ARIEL ALFONSO	CONDUCTOR MECÁNICO	\$1,844,323	11/10/2022	INDEFINIDO
45	VARÓN VELANDIA	SEBASTIÁN CAMILO	OPERARIO	\$1,567,684	17/01/2022	INDEFINIDO
46	ZAMBRANO ROBAYO	ALDEMAR	OPERARIO	\$1,567,684	01/12/2018	INDEFINIDO

CONTRATO A TERMINO FIJO					
ÍTEM	APELLIDOS	NOMBRES	CARGO	ASIGNACIÓN SALARIAL	FECHA DE INGRESO
1	MARTIN JIMÉNEZ	MIRIAN HERCILIA	JEFE DE CONTROL INTERNO	\$5,601,332	01/01/2022
2	VALBUENA ROMERO	JUAN JOSÉ	OPERARIO	\$1,567,684	28/03/2023

CONTRATO APRENDIZAJE					
ÍTEM	APELLIDOS	NOMBRES	CARGO	ASIGNACIÓN SALARIAL	FECHA DE INGRESO
1	BALLESTEROS RODRÍGUEZ	DANA MARCELA	APRENDIZ SENA	\$975,000	09/08/2023
2	VARGAS SUAREZ	MARÍA ALEJANDRA	APRENDIZ SENA	\$975,000	09/08/2023

En esta se relaciona información como:

✓ Edad

RANGO POR EDAD	No. FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
18 a 28 años	6	11%
29 a 59 años	42	75%
Mayor de 60 años	8	14%
TOTAL	56	100%

Tabla No. 1 Distribución por edad enero 2024

✓ Cargo y Genero

TIPO DE CARGO	No. FUNCIONARIOS	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES
GERENTE	1	1	2%	0	0%
SECRETARIO GENERAL	1	1	2%	0	0%
SUBGERENTES	4	2	4%	2	4%
TECNICOS	7	5	9%	1	2%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	1	1%	0	0%
AUXILIAR TECNICO DE ALMACEN	1	0	1%	1	1%
JEFE CONTROL INTERNO	1	1	2%	0	0%
APRENDIZ SENA	2	2	4%	0	0%
OPERARIOS	26	0	0%	26	46%
CONDUCTORES MECANICOS	10	0	0%	10	18%
ELECTRICISTA	1	0	0%	1	2%
SERVICIOS GENERALES	1	1	2%	0	0%
TOTAL	56	14	25%	42	75%

Tabla No. 2 Distribución por cargo y genero enero 2024

✓ Tipo de vinculación

TIPO DE VINCULACIÓN	No. FUNCIONARIOS	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES
LIBRE NOMBRAMIENTO	6	4	7%	2	4%
TERMINO INDEFINIDO	46	7	13%	39	70%
TERMINO FIJO	2	1	1%	1	1%
CONTRATO DE APRENDIZAJE	2	2	4%	0	0%
TOTAL	56	14	25%	42	75%

Tabla No. 3 Distribución por tipo de vinculación enero 2024

ÁREA	No. FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
ADMINISTRATIVOS	18	32%
OPERATIVOS	38	68%
TOTAL	56	100%

Tabla No. 4 Distribución por área enero 2024

La planta de personal del área administrativa está compuesta por 18 funcionarios y equivalente a un porcentaje del 32% y el área operativa está compuesta por 38 funcionarios equivalentes a un porcentaje 68%, para un total de 56 funcionarios.

Así la Subgerencia de Talento Humano cuenta con una caracterización de personal y asignación a través del Manual de Funciones y Competencias Laborales donde se identifica los diferentes cargos y perfiles, de acuerdo a las necesidades de la empresa.

CLIMA ORGANIZACIONAL

Para las vigencias 2024 – 2027, en el primer semestre y segundo semestre se aplicará la encuesta de clima Laboral, que permitirá identificar el grado de satisfacción de los empleados con respecto a diferentes circunstancias en el desarrollo de su trabajo, trato de los mandos superiores, relación con los miembros de los equipos de trabajo, percepción y aprovechamiento de las herramientas que

brinda la empresa, en la cual se contiene: Aspectos Generales, Conocimiento de los objetivos de la empresa, Proceso de Comunicaciones internas, Relaciones internas entre los grupos de trabajo, Condiciones de trabajo y recursos, Oportunidades de carrera y desarrollo profesional, Competencia de los jefes inmediatos y el personal que supervisa las actividades de la empresa, La compensación y reconocimiento por las labores desarrolladas.

Con esta se identificará una percepción muy significativa de la comunicación con los jefes inmediatos, lo cual refleja que la información transversal de los procesos misionales y de apoyo, se encuentran adecuados fortaleciendo el trabajo en equipo, con encabezado por los jefes de áreas.

Se fortalecerá la disposición de trabajo en equipo y sentido de pertenencia en todos los procesos transversales, siempre resaltando la apertura al diálogo como uno de los pilares en cabeza de nuestro Gerente.

También se hace necesario resaltar el rol de los líderes de proceso en el empoderamiento en el direccionamiento con sus equipos de trabajo, para mejorar continuamente la calidad del servicio interno y externo de EMSERSOPO.

EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS

La evaluación por competencias es una herramienta de gestión objetiva y permanente, enfocada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del funcionario evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación es de tipo individual lo cual permitirá medir el desempeño institucional.

Se realizará la aplicación de la evaluación de competencias de personal, en el cual se registran preguntas relacionadas con las habilidades, destrezas, actitudes,

conocimientos y capacidades efectivas con las que cada funcionario debe tener en forma integral en sus cargos laborales asignados, de manera que se evidencie la eficiencia y eficacia en sus desempeños individuales, se aplicara en el primer y segundo semestre de cada vigencia, en la cual los líderes de procesos generaran a través de estrategias el empoderamiento en el direccionamiento con sus equipos de trabajo, para mejorar continuamente la calidad del servicio interno y externo de EMSERSOPO.

EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

La ejecución del plan estratégico de Talento Humano de la Empresa de Servicios Públicos de Sopó EMSERSOPO E.S.P., una vez este autorizado y aprobado por la gerencia, para el desarrollo y puesta en marcha de las actividades, tendrá un cronograma para las vigencias 2024 – 2027; se realizarán los procesos contractuales que se requiera y se desarrollara la logística necesaria para los casos en lo que amerite.

REGISTRO

Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberá dejar los siguientes registros y soportes:

- ✓ Lista de asistencia
- ✓ Registro Fotográfico

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

Para las vigencias 2024 – 2027, el programa de capacitaciones (PIC), contempla las generalidades normativas, con la generación de diferentes herramientas para la detección de necesidades de los funcionarios, que les permita fortalecer sus conocimientos. A través de procesos de capacitación en modalidad virtual y en modalidad presencial. Se hace énfasis en las necesidades de acuerdo a los programas y proyectos, y dando cumplimiento

a lo establecido en la normatividad vigente en relación a procesos de capacitación, con especialistas y aliados estratégicos.

Temas:

- Competencias laborales SENA.
- Reinducción y Manual de funciones, sistema de gestión de calidad, reglamento Interno dirigido a todos los funcionarios, con el apoyo de los líderes de procesos.
- Conceptos básicos de archivo normatividad y organización documental, dirigido al área administrativa, con aliado estratégico en gestión documental.
- Trabajo en equipo, riesgos laborales.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG
- Módulos del proveedor HAS SQL
- Código de integridad manual de inducción y reinducción, dirigido a todo el personal, con el apoyo de los líderes de procesos de calidad, talento humano y administrativo.
- Herramientas estratégicas administrativas.
- Entre otras.

La Empresa de Servicios Públicos de Sopó rige sus procesos de capacitación basándose en la normatividad aplicable para las entidades públicas y los lineamientos determinados por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

REGISTRO

Durante la ejecución de las capacitaciones se deberá dejar los siguientes registros y soportes:

- ✓ Lista de asistencia

- ✓ Registro Fotográfico
- ✓ Evaluación de la eficacia de la Capacitación
- ✓ Evaluación de la capacitación

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Para las vigencias 2024 – 2027, se programaron las actividades encaminadas al bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la empresa: para lo cual, adoptado el programa de capacitación y bienestar de la entidad.

- ✓ Celebración del Día de la Secretaria.
- ✓ Celebración Aniversario de Emsersopo ESP.
- ✓ Celebración del Día del Servidor Público.
- ✓ Celebración del Día del Conductor.
- ✓ Para la celebración de fechas tales como: Día de la Mujer, Día del Hombre, Día de la Madre, Día del Padre, Día del Contador, Día del Fontanero y Operarios de PTAP y PTAR, Día del Operario de Recolección, Día Abogado, Día del Ingeniero Civil, Día de Técnicos, Día del Escobita - Servicios Generales, Día del Arquitecto y Día del Administrador de Empresas, se realizará entrega o envío por WhatsApp o correo electrónico.
- ✓ Celebración mes de Amor y Amistad.
- ✓ Chiqui Halloween.
- ✓ Novenas de Navidad.
- ✓ Actividades recreo deportivas y culturales.
- ✓ Dos (2) actividades de integración, para ejecutar una en cada semestre.
- ✓ Celebración de cumpleaños bimestral.
- ✓ Se concede dentro del programa un día (1) de permiso remunerado por el día de Cumpleaños, a cada uno de los funcionarios de la empresa, y se hace entrega de un recordatorio por cumpleaños.

- ✓ Actividad de reconocimiento público para los funcionarios que les sea otorgado la pensión por vejez.

CONTROL DE CAMBIOS

Código	Versión	Vigencia	Identificación de los cambios	Responsable
GA PR 13	2	03/01/2022	Actualización del Plan Estratégico de Talento Humano para la Vigencia 2021.	Subgerente de Talento Humano y Administrativa/ Técnico Auxiliar Oficina Jurídica y Procesos de Calidad.
GA PR 13	3	26/04/2022	Actualización del Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2022.	Subgerente de Talento Humano y Administrativa/ Técnico Auxiliar Oficina Jurídica y Procesos de Calidad
GA PR 13	4	05/12/2022	Cambio de imagen institucional y corporativa	Técnico Auxiliar Oficina Jurídica y Procesos de Calidad
GA PR 13	5	31/01/2024	Se actualiza conforme a los estándares de la Función Pública	Subgerente de Talento Humano y Administrativa/ Técnico Auxiliar Oficina Jurídica y Procesos de Calidad