PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

AGUAS DE BARRANCABERMEJA S.A. E.S.P.

2023

	ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Firma			
Cargo	Profesional I Talento Humano	Presidente Comité Institucional de gestión y Desempeño	Presidente Comité Institucional de Coordinación de Control Interno
Nombre	Carolina González Ruiz	Camila Marcela Gonzalez Galindo	Carlos Arturo Vásquez Aldana
Fecha	Enero 2023	Acta No. 01-2023 CIGYD	Acta No. 01-2023 CICCI

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSION	**FECHA DE APROBACION**	**DESCRIPCION DEL CAMBIO**
1	31 Enero de 2023	Elaboración

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 3
GENERALIDADES 5
1. **MARCO NORMATIVO** 6
2. ALCANCE 7
3. OBJETIVO GENERAL 7
3.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS 7
4. PROPÓSITO 8
5. COMPONENTES 8
6. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO. 8
6.1. Disposición de información: 8
6.2. Caracterización de la población: 8
6.2.1 Caracterización de los empleos: 8
6.3. Resultados de mediciones 2022 10
6.3.1. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH. 10
6.3.2 Resultados Medición - Clima Organizacional 2021. 11
6.3.3. Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG 12
7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 16
8. PLANES Y PROGRAMAS 2023 18
8.1 Plan de Bienestar, estímulos e incentivos 18
8.2 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 18
8.3. Plan Institucional de Capacitación. 20
8.4. Administración de nómina. 21
8.5. Evaluación de competencias 21
8.6. Archivo de Historias Laborales. 22
8.7. Situaciones administrativas. 22
8.8. Estrategia en el procedimiento de retiro. 22
9. EVALUACIÓN DEL PLAN 22
10. PLANEACIÓN 23

INTRODUCCIÓN

El presente documento se elabora en atención a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 en su art. 15, en la cual se definen funciones específicas de las unidades de personal en las entidades públicas, como son la elaboración de los planes estratégicos de recursos humanos; diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la Ley y en el Plan Nacional de formación y capacitación, entre otras funciones; y al 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.

Es así como, en el marco de la Planeación Estratégica de Aguas de Barrancabermeja, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan de Desarrollo Distrital y en concordancia con lo que persigue el MIPG, que es mejorar la calidad de los servicios prestados por el estado, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2023 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor, de tal manera que genere confianza, permita vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollare actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultura en la organización con enfoque de servicio al ciudadano. Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de desarrollo de los servidores, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG y el sistema de gestión institucional.

El presente documento propende a que los empleados públicos sean conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte los servidores asuman el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de la Política de Talento Humano Institucional.

Finalmente, y no menos importante, respecto al componente de capacitación, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano

El Plan Estratégico de Gestión Humana constituye un elemento fundamental para la orientación interinstitucional y toma de decisiones en términos de políticas públicas, con el objetivo de fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse en el desarrollo de los planes, programas y proyectos de la Empresa en el corto, mediano y largo plazo, y se constituye en el instrumento que consolida las estrategias a desarrollar para garantizar las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano.

La Subgerencia Administrativa y Financiera formula el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2023, teniendo en cuenta los resultados de su autodiagnóstico, los valores compartidos y reconociendo la importancia del capital humano como factor estratégico de éxito para la efectiva gestión empresarial y determina acciones para identificar y cubrir las necesidades del personal en sus diferentes etapas de gestión desde el ingreso del servidor público a la empresa hasta su retiro.

Es así, como se integra al presente Plan, el Plan de Formación y Capacitación, el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan de Retiro y Gestión del Conocimiento, entre otros componentes relacionados con la Gestión del Talento Humano.

GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015.

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

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

El presente documento, describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, con base en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad, Aguas de Barrancabermeja SA ESP enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez, que, de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra en la fase de Nivel Básico Operativo Alto, lo que invita a continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos.

1. **MARCO NORMATIVO**

Resolución N° 247 de 2021, conformación del Comité de Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2020-2022

Resolución N° 257 de 2021, conformación del Comité de Convivencia Laboral vigencia 2021-2022

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.

Resolución 0667 del 03 de agosto de 2018. Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.

Ley 1811 del 21 de octubre de 2016. Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.

Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).

Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Ley 1010 del 23 de enero de 2006. Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Ley 1064 del 26 de julio de 2006. Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004. Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos).

Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998. Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Decreto 1661 del 27 de junio de 1991. Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales.

MIPG. Manual Operativo – Dimensión N°1.

GETH. Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Reglamento Interno de Trabajo

Nota. Además de las normas mencionadas, toda norma asociada al proceso de Gestión del Talento Humano.

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a servidores públicos de libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales y contratistas, de acuerdo con la normatividad establecida.

3. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

3.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias, 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 laboral de los servidores generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro o desvinculación de la Entidad por pensión.

- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.

- Mantener la planta de personal óptima que se requiera para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.

- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano.

- Dar cumplimiento a cabalidad a la política de austeridad en el gasto, lineamiento establecido por la Presidencia de la República y lineamientos organizacionales.

4. PROPÓSITO

Establecer estrategias para fortalecer los conocimientos, aptitudes y habilidades del talento humano contribuyendo a mejorar las condiciones de vida y su desempeño laboral conservando un entorno laboral saludable, seguro, dinámico, flexible, así permitiendo que los colaboradores desarrollen sus habilidades y experiencia al servicio de la entidad, a través del cuidado y el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados públicos y sus familias.

5. COMPONENTES

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

- Bienestar Social e Incentivos
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Capacitación

6. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

6.1. Disposición de información:

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos. Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica, el régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos en las diferentes mediciones adelantadas en el año 2021 y 2022.

6.2. Caracterización de la población:

A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los empleados públicos de Aguas de Barrancabermeja S.A E.S.P. como el principal insumo para la administración del talento humano.

6.2.1 Caracterización de los empleos:

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal tanto global, como estructural, como se observa en la siguiente tabla:

Concepto	Número de Cargos/roles en planta	Número de Cargos/roles provistos	Número de cargos /roles vacantes
Cargos de libre nombramiento y remoción	5	5	0
Roles trabajadores oficiales	96	91	5
Cargos periodo fijo	2	2	0
TOTAL	103	98	5

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el Proceso de Gestión Talento Humano cuenta con la información de Planta de Personal y la guía del rol del contrato laboral.

NIVEL JERÁRQUICO	No. de cargos/ roles
DIRECTIVO	
GERENTE GENERAL	1
JEFE DE OFICINA	1
SUBGERENTES	4
SECRETARIO GENERAL	1
TRABAJADORES OFICIALES	
PROFESIONALES JEFE	5
PROFESIONAL ESPECIAL	1
PROFESIONAL III	23
PROFESIONAL II	4
PROFESIONAL I	12
TECNICO	
TECNOLOGO	5
OPERADOR	7
TECNICO	16
AUXILIAR	
AUXILIAR	23
TOTAL DE CARGOS/ROLES	**103**

6.3. Resultados de mediciones 2022

6.3.1. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por la gestión de Talento Humano, mediante la matriz GETH, donde se evidencia una calificación de 79,0 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez "Nivel de Transformación".

Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, como se muestra en la siguiente tabla, la cual presenta un comparativo de los diagnósticos presentados en los años 2017/2018/2019/2020/2021/2022

AUTODIAGNOSTICO MIPG	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Dimensión Talento Humano	73,5	83,4	74,2	59,7	78,0	79,0

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	PUNTAJE MATRIZ 2019	PUNTAJE MATRIZ 2021	PUNTAJE MATRIZ 2022
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	57	82	76
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	57	79	78
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	59	77	83
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	62	79	79
RUTA DEL ANALISIS DE DATOS Conociendo el talento	64	67	84

De la información anterior, se concluye que por la variación de la rutas, el plan estratégico de talento Humano se debe orientar a generar acciones que permitan fortalecer las rutas de la felicidad, el crecimiento y la calidad.

6.3.2 Resultados Medición - Clima Organizacional 2021.

Esta medición se realizó a una muestra de la población de 103 servidores con el propósito de conocer su percepción.

Los resultados son los siguientes:

VARIABLES	DESFAVORABLE	FAVORABLE	PARTICIPACIÓN
Orientación Organizacional	11,5%	88,5%	103
Administración del Talento Humano	28,6%	71,4%	103
Estilo de Dirección	14,7%	85,3%	103
Comunicación e integración	17,8%	82,2%	103
Trabajo en Grupo	15,1%	84,9%	103
Capacidad Profesional	9,0%	91,0%	103
Medio ambiente Físico	19,0%	81,0%	103

Frente a las actividades a adelantar en la estrategia del Programa de Bienestar, estímulos e incentivos, se debe tener en cuenta la medición del Clima Laboral con las variables más bajas, las cuales son:

La variable que más se acerca a respuestas de desacuerdo del personal indicando un mayor descontento es la de Administración del Talento Humano con puntuación de Desacuerdo del 28,6% y un manejo favorable de 71,4%.

Con un porcentaje del 19% desfavorable y 81% favorable se identificó la variable de Medio Ambiente Físico.

La tercera variable con el factor desfavorable más alto es la de Comunicación e integración con un resultado de 17,8% y percepción favorable en un 82,2%.

Con base en lo anterior, se procederá a incluir las acciones de mejoramiento que faciliten el aumento de las variables bajas en la medición aplicada.

Para la vigencia 2023 se espera contar con profesionales de apoyo para desarrollar actividades que ayuden a mejoras los factores que intervienen en el clima laboral de la organización con base a los resultados obtenidos en la medición del 2021.

6.3.3. Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidará en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano. Por ello, a continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG II, así como las acciones con las cuales se fortalecerá y evaluará la gestión para el 2022. Índice de Talento Humano.

FURAG II	2017	2018	2019	2020	2021
D1 Talento Humano	ND	ND	70,2	65,2	67,4
Política Talento Humano	ND	ND	71	64,4	64,8
Política Integridad	ND	65,4	67,6	66,9	71,2

En las celdas con datos no disponibles, el DAFP inicialmente no considero evaluar esta dimensión a las empresas de servicios públicos por tener trabajadores oficiales y empezó a evaluar en 2018, los resultados de la evaluación 2022 se dan en el primer trimestre 2023.

Por ello, se trabajará con las recomendaciones del 2022, seguidamente se listan:

Recomendaciones Política de Talento Humano

- Identificar claramente el número de empleos, el nivel al que pertenece (directivo, asesor, profesional, asistencial u otro), su denominación, código y grado salarial con base en el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de Empleos que le aplica a la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad).
- Ajustar el manual de funciones de la entidad de acuerdo con el Decreto 815 de 2018.
- Recopilar información sobre el conocimiento que requieren sus dependencias para identificar las necesidades de nuevo conocimiento e innovación.
- Generar acciones de aprendizaje basadas en problemas o proyectos, dentro de su planeación anual, de acuerdo con las necesidades de conocimiento de la entidad, evaluar los resultados y tomar acciones de mejora.
- Desarrollar herramientas y/o instrumentos para transferir el conocimiento y mejorar su apropiación al interior de la entidad.

- Establecer convenios y/o acuerdos con otras organizaciones para fortalecer el conocimiento de la entidad y su capital relacional.
- Diseñar y ejecutar actividades en entornos que permitan enseñar-aprender desde varios enfoques.
- Fomentar la transferencia del conocimiento hacia adentro y hacia afuera de la entidad.
- Analizar los empleos vacantes de la entidad para tener en cuenta la provisión de los mismos dentro de la planeación del talento humano.
- Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género) en la planeación del talento humano de la entidad.
- Incorporar actividades para la promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores como parte de la planeación del talento humano en la entidad.
- Incorporar la actualización de la información en el SIGEP como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.
- Incluir el tema de desvinculación asistida para los pre-pensionados como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.
- Diseñar y ejecutar un programa de desvinculación asistida por otras causales como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.
- Verificar en la planta de personal que existan servidores de carrera que puedan ocupar los empleos en encargo o comisión de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos al empleo de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Analizar las causas del retiro de los servidores de la entidad, con el fin de implementar acciones de mejora en la gestión del talento humano.
- Propiciar y promover un plan de retiro, con el fin de facilitar las condiciones para la adecuación a la nueva etapa de vida con respecto a los servidores que se retiran.
- Implementar en la entidad mecanismos suficientes y adecuados para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados.
- Realizar un diagnóstico relacionado con la cultura organizacional de la entidad.
- Implementar la estrategia salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1823 de 2017.
- Promover en la entidad el uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1811 de 2016.
- Elaborar un protocolo de atención a los servidores públicos frente a los casos de acoso laboral y sexual.
- Implementar en la entidad una estrategia de exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, por medio de la cual se realice la identificación, evaluación,

prevención, intervención y monitoreo de dichos factores, asignando para ello un responsable de la estrategia.

- Implementar el eje de equilibrio psicosocial en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.
- Implementar el eje de salud mental en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.
- Implementar el eje de convivencia social en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.
- Implementar el eje de alianzas interinstitucionales en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.
- Implementar el eje de transformación digital en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.
- Vincular los servidores públicos a través de procesos de selección meritocrática (para los cargos diferentes a carrera administrativa).
- Actualizar e Implementar el plan institucional de capacitación, con base en las directrices emitidas por Función Pública.
- Vincular personal que cuente con las competencias establecidas en el Decreto 815 de 2018, relacionadas con la orientación al usuario y al ciudadano, y en la Resolución 667 de 2018 - catálogo de competencias.
- Establecer incentivos y estímulos para el personal de servicio al ciudadano, de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente.

Recomendaciones Política de Integridad

- Organizar sus datos, información y conocimiento en distintas herramientas para identificar las necesidades de conocimiento e innovación.
- Llevar a cabo el análisis de datos e información de los procesos de la entidad para identificar las necesidades de conocimiento e innovación.
- Recopilar información sobre el conocimiento que requieren sus dependencias para identificar las necesidades de nuevo conocimiento e innovación.
- Consultar las necesidades y expectativas a sus grupos de valor para identificar las necesidades de conocimiento e innovación.
- Identificar y sistematizar sus buenas prácticas y lecciones aprendidas para conservar su memoria institucional.
- Generar productos y servicios teniendo en cuenta el aprendizaje organizacional (construir sobre lo construido) para conservar la memoria institucional.
- Identificar y evaluar el estado de funcionamiento de las herramientas de uso y apropiación del conocimiento para su adecuada gestión.
- Identificar, clasificar y actualizar el conocimiento tácito de la entidad para establecer necesidades de nuevo conocimiento.
- Priorizar la necesidad de contar con herramientas para una adecuada gestión del conocimiento y la innovación en la entidad.
- Realizar inventarios para identificar la ubicación del conocimiento explícito y evitar la pérdida de este conocimiento en la entidad.

- Contar con repositorios de conocimiento explícito en la entidad para evitar su pérdida.
- Definir las actividades de innovación en las que la entidad va a trabajar en la vigencia correspondiente.
- Identificar las necesidades de investigación relacionadas con la misión de la entidad, con el fin de determinar los proyectos de investigación que se deberán adelantar.
- Definir en su plan de acción proyectos específicos para gestionar investigaciones en la entidad acorde con su misión.
- Contar con un grupo, unidad, equipo o personal encargado de gestionar proyectos de investigación que se vayan a adelantar en la entidad.
- Desarrollar las acciones necesarias para gestionar las actividades y productos de investigación que se adelanten en la entidad.
- Gestionar alianzas con semilleros, grupos o equipos de investigación internos o externos y establecer las acciones que deberán adelantarse para el efecto.
- Establecer las acciones necesarias para gestionar los productos de investigación en curso o para incluir proyectos de investigación en la planeación estratégica de la entidad, acordes con su misión.
- Socializar y publicar los resultados de las investigaciones realizadas por la entidad.
- Organizar, clasificar y validar los datos e información para establecer parámetros de calidad para su recolección, que permitan analizar y reorientar la entidad hacia el logro de sus metas propuestas.
- Organizar, clasificar y validar los datos e información para documentar las operaciones estadísticas de la entidad.
- Organizar, clasificar y validar los datos e información para desarrollar análisis descriptivos, predictivos o prospectivos de los resultados de su gestión, para determinar el grado de avance de las políticas a cargo de la entidad y adoptar acciones de mejora.
- Organizar, clasificar y validar los datos e información de la entidad para mejorar el acceso a los mismos por parte del talento humano y los grupos de valor.
- Organizar, clasificar y validar los datos e información para diseñar o actualizar los planes de mejora para su gestión y resultados
- Generar acciones de aprendizaje basadas en problemas o proyectos, dentro de su planeación anual, de acuerdo con las necesidades de conocimiento de la entidad, evaluar los resultados y tomar acciones de mejora.
- Desarrollar herramientas y/o instrumentos para transferir el conocimiento y mejorar su apropiación al interior de la entidad.
- Establecer convenios y/o acuerdos con otras organizaciones para fortalecer el conocimiento de la entidad y su capital relacional.
- Diseñar y ejecutar actividades en entornos que permitan enseñar-aprender desde varios enfoques.
- Fomentar la transferencia del conocimiento hacia adentro y hacia afuera de la entidad.

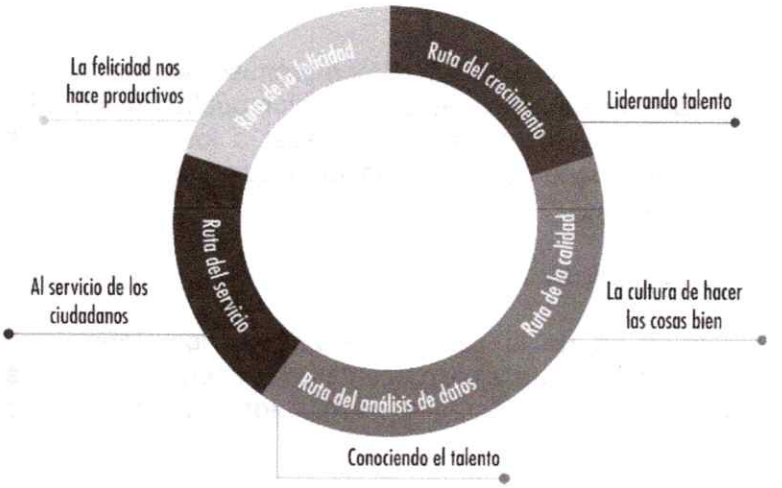
- Generar proyectos y metas compartidas de fortalecimiento institucional como acción para colaborar con otras entidades para la producción y generación de datos, información, documentos, investigaciones, desarrollos tecnológicos, entre otros.
- Colaborar en la gestión de proyectos de investigación o innovación relacionados con su misión institucional, como acción para colaborar con otras entidades.
- Participar en redes de conocimiento como acción para colaborar con otras entidades para la producción y generación de datos, documentos, información, investigaciones, desarrollos tecnológicos, entre otros.
- Participar en comunidades de práctica como acción para colaborar con otras entidades para la producción y generación de datos, documentos, información, investigaciones, desarrollos tecnológicos, entre otros.
- Documentar, publicar y adoptar buenas prácticas en temas de innovación.
- Identificar y analizar los beneficios e impactos que han generado para la entidad la implementación de los métodos de innovación.
- Identificar qué recursos y capacidades dispone la entidad para llevar a cabo ejercicios de innovación, y cuales aún no tiene, pero podría implementar.
- Planear e implementar actividades de investigación, desarrollo e innovación (I+D+I) que le permitan a la entidad obtener nuevo conocimiento acorde a sus competencias y necesidades.

7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano en Aguas de Barrancabermeja S.A. E.S.P., se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y Planes de Desarrollo Nacional y Distrital.

Por consiguiente, las acciones mencionadas anteriormente se reflejan en los resultados del autodiagnóstico de la matriz de la gestión estratégica de Talento Humano.



mipg | modelo integrado de planeación y gestión

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD **La felicidad nos hace productivos**	**76**	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	**74**
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	**80**
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	**79**
		- Ruta para generar innovación con pasión	**68**
RUTA DEL CRECIMIENTO **Liderando talento**	**78**	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	**78**
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	**80**
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	**77**
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	**79**
RUTA DEL SERVICIO **Al servicio de los ciudadanos**	**83**	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	**80**
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	**86**
RUTA DE LA CALIDAD **La cultura de hacer las cosas bien**	**79**	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	**79**
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	**78**
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS **Conociendo el talento**	**84**	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	**84**

8. PLANES Y PROGRAMAS 2023

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso de Gestión talento humano, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. Estos planes se desarrollarán así:

8.1 Plan de Bienestar, estímulos e incentivos

Objetivo. Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y funcionarios con la apertura de espacios para el esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

Para las actividades desarrolladas en el **Plan de Bienestar, estímulos e incentivos,** se trabajará con las siguientes acciones:

- Celebración del día de la mujer
- Día del servidor público
- Actividades del código de integridad
- Charlas temas de pensión
- Comunicación asertiva
- Campaña de difusión enfocadas en la promoción de hábitos y estilos de vida saludable
- Actividad física o cultura
- Semana de la salud
- Pausas activas
- Felicitar a los servidores en su cumpleaños
- Campañas de autocuidado
- Salud Financiera

8.2 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Objetivos

- Establecer mecanismos eficaces que contribuyan a la disminución de los accidentes laborales en la empresa.
- Designar los recursos económicos necesarios y requeridos para la implementación y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Constituir actividades efectivas para el cumplimiento de las acciones establecidas en el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Dentro de la planificación de todo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo la empresa viene adoptando medidas y procedimientos tendientes a brindar y mejorar el bienestar y la salud de los trabajadores y procurando también en todo sentido el bienestar de contratistas y visitantes.

Una vez elaborado el Cronograma de Actividades y se realiza un análisis de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se priorizaron las acciones a desarrollar por cada una de las dependencias, coordinando actividades y esfuerzos en varios sentidos, es de anotar que se desarrollarán actividades que impacten, teniendo en cuenta los indicadores y la estructura de los programas.

Por lo anterior se tendrá como prioridad lo siguiente:

- Acciones sobre las condiciones de Trabajo.
- Acciones sobre las condiciones de Salud.
- Acciones tendientes al cubrimiento del bienestar de los trabajadores

De acuerdo a lo anterior las acciones propuestas se orientan exclusivamente a actuar sobre las condiciones de trabajo, bienestar (ambientes de trabajo saludables) y las condiciones de salud.

Se ejecutarán durante la anualidad actividades tendientes al cumplimiento de los diferentes programas como:

- programa de Medicina Preventiva y del Trabajo y protocolos de bioseguridad
- programa de Higiene Industrial.
- programa de Seguridad Industrial.
- Sistemas y programas de Vigilancia Epidemiológica

Alterno a estos programas se realizarán otras actividades complementarias como:

- Capacitaciones: incluye actividades de capacitación y entrenamiento al personal en temas relacionados con SST.
- Inspecciones: inspecciones de seguridad y salud en el trabajo en las diferentes áreas de la empresa y sus procesos.
- Equipos de protección personal: se identificarán los equipos de protección adecuadas los cuales utilizarán los trabajadores en las diversas actividades.
- Reporte e Investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo: se registrarán los reportes de los incidentes y accidentes de trabajo ocurridos en la empresa generando recomendaciones y medidas correctivas a fin de evitar futuros accidentes similares.
- Anualmente se realiza en coordinación con la ARL la autoevaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Anualmente se actualiza la matriz identificación de peligros, evaluación y valoración

de riesgos y se revisa y valora por parte del COPASST

- Se revisan y evalúan los objetivos del SG-SST con el apoyo del COPASST
- Se revisan, evalúan y analizan los indicadores del SG-SST.
- Para la vigencia se valorará la necesidad evaluar las responsabilidades de todo el personal de la empresa en cada uno de los niveles de la organización de tal forma que se integre a la evaluación de competencia.
- Respuesta Ante Emergencias: se programarán simulacros de emergencia y se hará socialización de los planes.
- Estadísticas: se mantendrá registro del ausentismo y accidentes ocurridos en la empresa, así como de los indicadores de obligatorio cumplimiento.
- De igual forma se realizará la Auditoria interna y externa al SG-SST, la revisión por la Dirección y la rendición de cuentas.
- Cronograma de Actividades: programadas durante el año.

8.3. Plan Institucional de Capacitación.

Objetivo: Contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los trabajadores oficiales y funcionarios, a través de lo identificado en la detección de necesidades de capacitación.

Con las siguientes temáticas y ejes temáticos

N°	Temáticas	Eje Estratégico	Resultados Esperados
1	Gestión de indicadores	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Medir la eficiencia y la eficacia del sistema de gestión. Fortalecer las competencias para actualizar los indicadores e implementarlos en un proceso de mejora continua y efectuar su verificación desde el CICCI.
2	Normatividad del régimen de servicios públicos domiciliarios	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Apropiación de Conocimiento y aplicación de lo aprendido, para fortalecer la gestión de la dependencia a su cargo con el cumplimiento de los requisitos legales aplicables
3	Empalme de Gobierno	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Asegurar la calidad y completitud de la información requerida en el empalme de gobierno.

4	Sistemas de gestión MIPG- SST - DOCUMENTAL	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Fortalecer las competencias para dirigir la formulación y seguimiento de planes, indicadores y acciones tendientes a la mejora continua de la gestión de los sistemas de gestión de la organización.
5	Finanzas	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Fortalecer competencias para el análisis y toma de decisiones gerenciales, contemplado la confiabilidad de la información financiera

8.4. Administración de nómina.

Su objetivo es dar cumplimiento a los lineamientos para pago de nómina, Seguridad Social y Parafiscales de la Planta Global y Temporal. Al mismo tiempo analizar información de la planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores para la toma de decisiones de la alta Dirección, de conformidad con las necesidades del servidor.

La empresa cuenta con el sistema de información Neptuno –Nomina para la gestión de la nómina del personal y sus novedades relacionadas.

Este sistema de información permite guardar el histórico de todos los trabajadores activos e inactivos de la Empresa Aguas de Barrancabermeja desde el año 2013, el cual permite liquidar quincenalmente de acuerdo a las novedades registradas, así como también las prestaciones sociales (Vacaciones, Primas de Navidad, de Servicios, Primas de Primer Semestre, Cesantías e Intereses de Cesantías), también genera los certificados de ingresos y retenciones, calcula los procedimientos de la retención en la fuente vigentes, y aportes a la Seguridad Social.

8.5. Evaluación de competencias

Es una herramienta organizacional que, con base en el perfil de roles y cargos, y las conductas laboral, personal y social, busca identificar las oportunidades de mejora con el objeto de aportar al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

ITEM	I SEMESTRE	II SEMESTRE
COBERTURA	100%	97%
PROMEDIO GENERAL	**88%**	**89%**

8.6. Archivo de Historias Laborales.

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos por Gestión Documental de la entidad para la conservación de archivos físicos y digitales de Gestión de Talento Humano, así como para la transferencia de dicha información. Se viene trabajando en la actualización frente a todos los instrumentos archivísticos actualizados y digitalizando los expedientes para contar con una consulta más ágil y ayudando a la conservación del expediente físico. Lo anterior, permite que los expedientes de historias laborales estén actualizados.

8.7. Situaciones administrativas.

Desde Gestión del talento humano se realiza la proyección de los actos administrativos de acuerdo con las situaciones administrativas de los servidores con el fin de realizar el trámite pertinente. Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para el procedimiento de nómina.

8.8. Estrategia en el procedimiento de retiro.

Para el retiro de los servidores, los profesionales de Gestión de Talento Humano realizan actividades programadas de acuerdo al plan de retiro, el cual tiene por objetivo identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la Entidad y formular las sugerencias respectivas según los requerimientos.

Así mismo, incentivando a los servidores a través de las actividades de los planes y programas de Talento Humano en los cuales se incluyan beneficios sociales y las variables establecidas se generarán actividades conjuntas con la Caja de Compensación CAFABA, SENA y la ARL SEGUROS BOLIVAR, a través de las cuales se brinde apoyo emocional y herramientas que permitan afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión u otro motivo inesperado.

9. EVALUACIÓN DEL PLAN

El seguimiento al Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano por ser parte de la dimensión MIPG Talento Humano, está a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

A través de la Subgerencia de Planificación con periodicidad trimestral durante la vigencia anual, se realizará monitoreo a las acciones definidas en los planes de acción y planes temáticos anuales.

La aplicación anual de la Matriz GETH y los resultados de los indicadores de gestión del proceso Gestión del Talento Humano, se constituyen en instrumentos de seguimiento al presente plan.

La Dirección de Control de Gestión realizará la evaluación independiente de acuerdo con su rol de tercera línea de defensa definido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

10. PLANEACIÓN

De acuerdo con la planeación estratégica institucional para el 2023, comprende las siguientes actividades producto de la implementación de la matriz GETH de Función Pública. Las actividades programadas para cada vigencia formarán parte del Plan de Acción MIPG respectivo y se actualizarán conforme con los procesos de evaluación periódica FURAG, herramienta de autodiagnóstico y necesidades de la empresa.

Plan de Acción PETH 2023			
	Actividad	**Meta producto**	**2023**
1	Diagnóstico relacionado con la cultura organizacional de la entidad.	Realizar diagnóstico de cultura organizacional y recomendaciones de mejora, socializado en CIGyD	x
2	Implementar Plan de Trabajo de SST	80% cumplimiento Plan de SST	X
3	Implementar Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos	80% cumplimiento Plan de Bienestar	X
4	Implementar dos campañas de socialización de los valores corporativos de la empresa y publicación en página web institucional las buenas prácticas en materia de integridad 1/sem.	Campaña de socialización de valores corporativos y Publicación Web Institucional, Informe de actividades Código de Integridad	X
5	Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género) en la planeación del talento humano de la entidad.	Realizar inclusión y presentar informe las vinculaciones de jóvenes entre los 18 y 28 años, por medio de convenios académicos o en contratos de prestación de servicios o contratos laborales	x
6	Incorporar la actualización de la información en el SIGEP como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.	Realizar el seguimiento al cumplimiento del cargue de hojas de vida, B&R, conflictos de interés de los empleados, tanto en ingreso, periódico y retiro	x

7	Establecer un protocolo de atención a los servidores públicos frente a los casos de acoso laboral y sexual.	Elaborar un protocolo de atención a los servidores públicos frente a los casos de acoso laboral y sexual socializado CIGD	x
8	Informe Consolidado Semestral de Resultados de las evaluaciones de competencias y del cumplimiento de los Planes de Mejora individual y recomendaciones para la mejora	Informe Consolidado Semestral de Resultados de las evaluaciones de competencias y del cumplimiento de los Planes de Mejora individual y recomendaciones para la mejora	X

Todas las actividades contempladas en furag para la política talento humano, integridad y gestión del conocimiento que hacen parte del plan 2022-2027.