

POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN “MIPG”



31 ENERO DE 2022

DINAMICA ESP. SERVICIOS PUBLICOS E INGENIERIA
CARRERA 11 N° 6-41, BELEN DE UMBRIA, RISARALDA

1. INTRODUCCIÓN

DINAMICA E.S.P. SERVICIOS PUBLICOS E INGENIERIA, como empresa pública del orden municipal, se ve enfrentada constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo económico y tecnológico, lo cual se transforma en una mayor y mejor demanda de servicios por parte de la ciudadanía. Esto, relacionado a las tendencias políticas y sociales, en especial dentro de los planes de post conflicto y anticorrupción que se implementan en Colombia, las cuales requieren de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solo atraer a los mejores servidores, sino que además se logre estimularlos y retenerlos. Para lo anterior, se requiere implementar políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, su gente. De esta manera, en el marco de la planeación estratégica de Función Pública, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo (Promover la eficiencia y eficacia administrativa) y en concordancia con el objetivo institucional de DINAMICA E.S.P. SERVICIOS PUBLICOS E INGENIERIA. “Fortalecer las competencias laborales y el desarrollo integral de la Familia DINAMICA.”, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2022 en la Entidad, se enfoca en agregar 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 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 frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual la Función Pública fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural. 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 vinculación de los servidores a Función Pública, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones mediante el mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor. De esta manera, los servidores deben ser 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 de DINAMICA E.S.P. SERVICIOS PUBLICOS E INGENIERIA. se enmarquen en un

adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya 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 políticas de Talento Humano. No menos importante, es el tema de la capacitación y en este sentido, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos.

2. MARCO NORMATIVO

Decreto 1661 de 1991 - Por medio del cual se modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales

Ley 100 del 23 de diciembre de 1993 - Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.

Ley 142 del 1994 - Por medio del cual se regula el régimen de los servicios públicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones.

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

Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003 - Por medio del cual se reglamenta parcialmente el párrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003.

CALCULOS ACTUARIALES 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.

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

Decreto 2177 del 29 de junio de 2006 - Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica

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

Mediante Resolución No. 20161000022145 de 2016 - La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.

Código de Integridad del Servidor Público 2017 DAFP - crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.

Decreto 894 del 28 de mayo de 2017 - Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

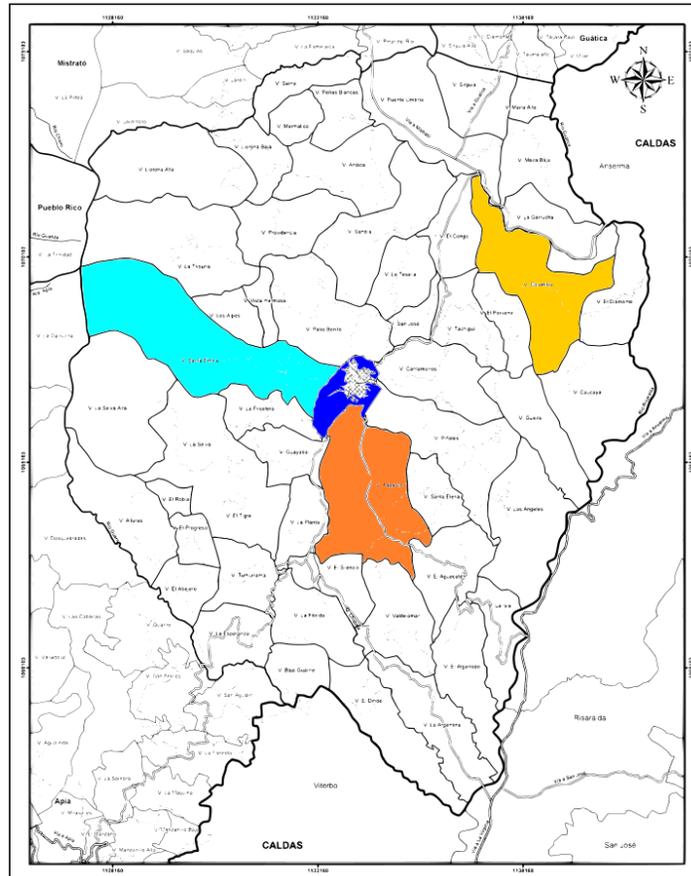
Decreto 648 2017 Departamento Administrativo De La Función Pública - Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública

Decreto 815 de 2018 Departamento Administrativo De La Función Pública - Por El Cual Se Modifica El Decreto 1083 De 2015, Único Reglamentario Del Sector De Función Pública, En Lo Relacionado Con Las Competencias Laborales Generales Para Los Empleos Públicos De Los Distintos Niveles Jerárquicos

LEY 1952 DEL 28 DE ENERO DE 2019 del El Congreso De Colombia - Por Medio De La Cual Se Expide El Código General Disciplinario Se Derogan La Ley 734 De 2002 Y Algunas Disposiciones De La Ley 1474 De 2011, Relacionadas Con El Derecho Disciplinario

3. ALCANCE

En DINAMICA E.S.P. SERVICIOS PUBLICOS E INGENIERIA. El Plan Estratégico de Talento Humano, inicia con la detección de necesidades en cada proceso que se lleva a cabo anualmente y termina con el seguimiento y control de las actividades programadas y desarrolladas en el mismo. Así las cosas, es un plan estratégico que atañe a los servidores públicos en su calidad de trabajadores oficiales y empleados públicos, familiares y personas cercanas de los miembros de la planta de personal, contratistas y externos que brindan apoyo en las distintas áreas, departamentos y seccionales de la empresa. Siendo menester mencionar que las estrategias planteadas en este documento y en los diferentes programas, son extensivas a los trabajadores de las diferentes sedes que conforman nuestra institución. Pues, así como la sede administrativa tiene domicilio el municipio de Belén de Umbría, en la dirección Carrera 11 # 6-41, nuestro servicio se presta en la cabecera municipal (centro poblado) y en 3 veredas (acueductos rurales: Columbia, Taparcal Y El Abejero), adicional a la bocatoma del acueducto municipal ubicada en Santa Emilia



- Cabecera del Municipal
- Vereda Columbia
- Vereda Taparcal
- Vereda Santa Emilia

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Diseñar las estrategias que permitirán el desarrollo de los procesos en el área de Gestión Humana de DINAMICA E.S.P. SERVICIOS PUBLICOS E INGENIERIA, buscando altos índices de satisfacción laboral y personal de sus trabajadores.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diagnosticar los niveles de satisfacción laboral de los servidores públicos de DINAMICA E.S.P. SERVICIOS PUBLICOS E INGENIERIA.
- Establecer las actividades que promuevan el crecimiento integral de las personas vinculadas a la empresa.

- 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

5. CARACTERÍSTICAS PLANTA DE PERSONAL

DINAMICA E.S.P. SERVICIOS PUBLICOS E INGENIERIA. actualiza constantemente la información respecto a las condiciones de vida de sus trabajadores, pues con base en dichos datos se puede tener una visión mucho más objetiva al momento de planear las diferentes actividades que buscan el crecimiento profesional y personal de nuestros trabajadores. Dada la naturaleza jurídica de nuestra entidad, como empresa de servicios públicos domiciliarios, pública del orden municipal, descentralizada y autónoma, administrativa y financieramente, se divide su planta de personal en empleados públicos de libre nombramiento y libre remoción, y trabajadores oficiales que hacen de DINAMICA E.S.P. SERVICIOS PUBLICOS E INGENIERIA. la mejor empresa del municipio.

LIBRE NOMBRAMIENTO Y LIBRE REMOCIÓN	TRABAJADORES OFICIALES
02	38

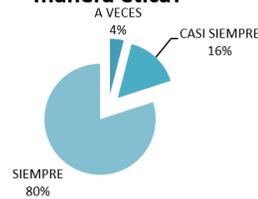
Con base en la anterior información el área de Gestión Humana cuenta con el Manual de Funciones, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

La institución cuenta con el acuerdo 012 del 2018 de la junta directiva, por el cual se aprueba el manual de funciones y el organigrama de DINAMICA E.S.P. SERVICIOS PUBLICOS E INGENIERIA. y el acuerdo 014 de 2018 por medio del cual se crea un cargo y se asignan funciones, ACUERDO No. 019-2020, 30 de enero de 2020, “Por el cual se modifica el manual de funciones y organigrama de las Empresas Públicas Municipales de Belén de Umbría S.A.S. E.S.P.”. ACUERDO No. 022-2020 6 de junio de 2020 “Por el cual se modifica el manual de funciones y organigrama de las Empresas Públicas Municipales de Belén de Umbría S.A.S. E.S.P. y se modifica el Acuerdo No. 019 del 30 de enero de 2020”. Acuerdo No. 24-2021 Actualización Manual de Contratación. Acuerdo No. 016-2019 por el cual se modifica el plan de bienestar social, incentivos y capacitación.

6. RESULTADOS DIAGNÓSTICOS

DINAMICA E.S.P. SERVICIOS PUBLICOS E INGENIERIA. Implementará para el año en vigencia diferentes encuestas que permiten evidenciar el estado de los niveles de satisfacción

¿Me siento orgulloso de trabajar para las Empresas Públicas Municipales de Belén de Umbría S.A.S E.S.P.? **¿Las personas con las que me relaciono en la Empresa actúan con respeto y de manera ética?**



Si bien los resultados arrojados por los trabajadores, respecto a los diferentes aspectos que atañen el clima organizacional, son positivos, siempre hay lugar para el crecimiento y mejoramiento del entorno laboral, que garantiza la calidad de vida de los empleados y la correcta prestación de servicio en todo el Municipio.

7.DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano en DINAMICA E.S.P. SERVICIOS PUBLICOS E INGENIERIA, se desarrolla a través del ciclo de vida laboral del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro). La planeación del recurso humano es una práctica permanente en la empresa, la cual en principio vela porque todos sus colaboradores sean felices en el desarrollo de sus labores como servidores públicos, proporcionando el mejor ambiente laboral posible, fomentando el compromiso y la pasión por el servicio. Todas estas buenas prácticas implementadas por el área de gestión humana están estrechamente ligadas con el cumplimiento de las obligaciones y objetivos de la empresa.

7.1. ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso del recurso Humano es la clave para el fortalecimiento y creación del valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en DINAMICA E.S.P. SERVICIOS PUBLICOS E INGENIERIA Estas estrategias se definen a continuación:

7.1.1. Estrategia De Vinculación A través de esta estrategia el área de gestión humana velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales. La disponibilidad de vacantes en DINAMICA E.S.P. SERVICIOS PUBLICOS E INGENIERIA, es poco frecuente, puede ser por renuncia del mismo trabajador u otros motivos fortuitos. Para vincular un nuevo colaborador la empresa realiza un concurso interno donde participan los interesados, finalmente se selecciona la persona mejor capacitada para ejercer el cargo. Si ningún trabajador cumple con los requisitos mínimos exigidos para dicha función, la empresa se encarga de buscar externamente y vincular la persona más idónea para ejercer de mejor manera el cargo.

Es así como, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas del Departamento.

7.1.2. Estrategia De Programa De Bienestar Y Plan De Seguridad Y Salud En El Trabajo A través del programa de Bienestar y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2022, DINAMICA E.S.P. SERVICIOS PUBLICOS E INGENIERIA se enfoca en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos ARL, exámenes médicos, evaluación riesgo cardiovascular, encuesta de condiciones de Salud y Medición de Clima) como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- Estilo de vida: Charlas de manejo de estrés laboral, alcoholismo y charlas preventivas SST.
- Puesto de trabajo: Análisis de algunos puestos de trabajo y pausas activas en los mismos.
- Salud física: Pausas activas.
- Riesgo psicosocial: Charlas.

Con el objetivo de incitar al compromiso, disminución del estrés y crear en todos sus trabajadores una cultura de bienestar, seguridad y salud en el trabajo, DINAMICA E.S.P. SERVICIOS PUBLICOS E INGENIERIA junto con la ARL y Entidades Prestadoras de Salud, implementa, hábitos de vida saludable, liderazgo en valores y prevención del riesgo, logrando mejorar los índices de productividad y cumplimientos de resultados para así exaltar al servidor público.

Estado joven: DINAMICA E.S.P. SERVICIOS PUBLICOS E INGENIERIA promueve el programa estado joven solicitando practicantes universitarios y/ del SENA, proporcionándoles a los mismos, la oportunidad de tener su primer empleo o realizar sus prácticas.

Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras. Generando así, valor a su gestión y un modelo a seguir para los demás. Estas acciones se mediarán a través del impacto generado en los servidores.

7.1.3. Plan De Incentivos. DINAMICA E.S.P. SERVICIOS PUBLICOS E INGENIERIA se preocupa por estimular, reconocer y premiar a los mejores servidores tanto del área administrativa como de su área operativa, entregándoles un reconocimiento simbólico. La empresa también exalta y reconoce la trayectoria y labor del personal que cumple quinquenios vinculados a la misma.

7.1.4. Estrategia Plan Institucional De Capacitación. DINAMICA E.S.P. SERVICIOS PUBLICOS E INGENIERIA tiene como estrategia contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias técnicas y personales de todos sus servidores, promoviendo el desarrollo integral y la superación personal que permiten las

transformaciones que se requieren en los diferentes contextos de la empresa. De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo los análisis de resultados que proporcionen la medición del clima organizacional, la medición de la adaptación al cambio organizacional, con estos resultados se generaran un informe y se realizara una serie de capacitaciones relacionadas con los resultados de la medición, y en compañía de los líderes de procesos se seleccionaran los que se consideren mas apropiados y se incluirán las capacitaciones recomendadas para cada área de la institución que sean acordes a la reestructuración de la empresa y a las nuevas funciones y procesos que se creen durante la actualización de la misma. Del mismo modo se tendrá en cuenta las recomendaciones dadas por los entes de control como lo son la procuraduría, contraloría y la superintendencia de servicios públicos quienes son los encargados de medir la productividad de DINAMICA E.S.P. SERVICIOS PUBLICOS E INGENIERIA por su naturaleza jurídica. Adicionalmente a ello, también sirven de insumo las encuestas que evalúan la prestación del servicio aplicadas en la empresa y la encuesta del clima laboral realizadas a los trabajadores.

7.1.5. Estrategia De Administración De Nómina. Uno de los planes más importantes al interior del área financiera de DINAMICA E.S.P. SERVICIOS PUBLICOS E INGENIERIA, es su adecuada administración y manejo, donde el control que se hace sobre toda la información del personal, es vital para su correcto funcionamiento, y a su vez permite agilidad en los procesos, responsabilidades y tareas de su competencia. Por este motivo, la información recibida para la posterior liquidación del salario y sus componentes adicionales (viáticos, auxilios, tiempo suplementario) es revisada minuciosamente para verificar su veracidad o realizar su respectiva corrección de manera oportuna si es del caso. De igual forma, todas aquellas novedades correspondientes a seguridad social son tratadas con el mayor cuidado, para así reportarlas a las entidades correspondientes o darles el trámite necesario. La oficina desde su capacidad vela porque el personal de la entidad siempre esté al tanto de la situación de los elementos integrantes de su nómina y la forma como estos funcionan (su liquidación). En últimas, el plan al interior de la oficina es mantener información veraz y oportuna para el correcto funcionamiento de los procesos y tareas directa e indirectamente relacionados con ella. Por tal motivo se requiere como insumo para las posteriores capacitaciones las recomendaciones dadas por el/la líder del área, y teniendo en cuenta las recomendaciones dadas por los resultados del FURAG, se incluirá en el plan de capacitaciones las actividades que se generen en estas.

7.1.6. Estrategia De Gestión De Información. DINAMICA E.S.P. SERVICIOS PUBLICOS E INGENIERIA se enfoca en continuar robusteciendo la información consolidada en los procedimientos del área de Gestión Humana, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua. Es por este motivo que el área de talento humano capacitará a los empleados y colaboradores que requieran acceso a esta información, como acceder al material bibliográfico que se ira retroalimentando durante el proceso de capacitaciones, no solo los brindados por el área de talento humano si no por todas las dependencias y colaboradores que participen en

actividades de aprendizaje como foros, capacitaciones, estudios entre otros y que hacen parte de las actividades relacionadas a los contratos y funciones de los mismos. Material que de acuerdo a la política de gestión del conocimiento y la innovación deberán entregar y replicar dentro de la misma institución que hagan parte de los procesos y procedimientos relacionados con la temática a la cual han accedido en representación o como beneficio de la empresa.

7.1.6.1. Archivo de Historias Laborales. En DINAMICA E.S.P. SERVICIOS PUBLICOS E INGENIERIA no es digitalizado, pero se encuentra en forma física salvaguardados por la gerencia. Razón por la cual se darán las capacitaciones correspondientes al manejo de este recurso y salvaguardando la correspondiente normativa vigente en archivística y confidencialidad de la información a la cual tienen acceso.

8.SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Entendiendo que las situaciones administrativas como vacaciones, licencias y encargos permean directamente la calidad de vida de los trabajadores de DINAMICA E.S.P. SERVICIOS PUBLICOS E INGENIERIA, se han establecido distintas políticas que garanticen el cumplimiento del principio administrativo de planeación, pues si el empleado es notificado oportunamente de cualquier situación, va a tener la posibilidad de programar sus diferentes actividades, sean familiares, académicas o laborales. En ese sentido, la programación de vacaciones es enviada 15 días antes de presentarse la novedad administrativa, teniendo en cuenta, además, las diferentes solicitudes allegadas por los mismos trabajadores y de acuerdo a sus funciones. De igual forma, los reintegros que razón de la necesidad del servicio deban hacerse, se notifican lo antes posible al servidor.

Además, los diferentes actos administrativos que regulan la situación de los empleados van enmarcados en la legalidad, en la celeridad y pertinencia, que permiten mantener los estándares de calidad de vida de los trabajadores en picos muy altos.

9.RETIRO

Se ha evidenciado que los escasos retiros que se presentan en DINAMICA E.S.P. SERVICIOS PUBLICOS E INGENIERIA, van relacionados directamente con razones personales, en donde la empresa brinda el apoyo necesario en caso tal de requerirse. Sin embargo, ninguno de ellos evidencia como causa, dificultades en la relación entre compañeros, acoso laboral, insatisfacción por remuneración o condiciones laborales. Finalmente, la entidad gestiona oportunamente el pago de las acreencias laborales a las que tiene derecho el trabajador.

10. EVALUACIÓN DEL PLAN

El área de Gestión Humana, en compañía de la oficina de control interno y la coordinación de Gestión de la Calidad o quien haga sus veces, se encargará de darle seguimiento a cada estrategia plasmada en el plan estratégico de talento humano, para que el crecimiento dentro del área de gestión humana sea efectiva y constante. Además, para que, en los próximos años, se realice un trabajo coherente y consecuente en pro de DINAMICA E.S.P. SERVICIOS PUBLICOS E INGENIERIA.

Como resumen de las diferentes capacitaciones y actividades que se brindaran durante la vigencia 2022 se tienen:

- Charla sobre la nueva imagen institucional, socialización de los nuevos compañeros que hacen parte de la familia DINAMICA.
- Capacitación de inducción y re inducción.
- Medición del clima organizacional.
- Evaluación de adaptación al cambio organizacional.
- Creación del proceso de capacitaciones que se desprende de las mediciones, recomendaciones y resultado de los diferentes entes de control y las recomendaciones de los diferentes líderes de área.
- Charlas de manejo de estrés laboral, alcoholismo y charlas preventivas SST.
- Análisis de algunos puestos de trabajo.
- Pausas activas para la Salud física.
- Charlas sobre Riesgo psicosocial.
- Capacitación a los prepensionados.
- Capacitación sobre la política de gestión del conocimiento y la innovación.
- Capacitación política de archivo.
- Selección de indicadores para medir el desempeño de talento humano.

Evidencias de las actividades:

- Asistencia a las capacitaciones dadas.
- Informe de los resultados de la medición del clima organizacional y de la evaluación de adaptación al cambio organizacional.
- Plan de capacitaciones actualizado para el año vigente de acuerdo a los resultados de las mediciones, recomendaciones de los líderes de área y entes de control y FURAG.
- Informe del resultado del análisis de los puestos de trabajo.
- Actualización de autodiagnóstico de talento humano.
- Seguimiento a los indicadores planteados y aprobados.

CONTROL DE ACTUALIZACIONES			
VERSIÓN	FECHA		CAMBIOS (MOTIVO)
	ELABORACIÓN	MODIFICACIÓN	
01	10/12/2019		
02	31/01/2022		Actualización
ELABORÓ	REVISÓ		APROBÓ
John Marlon Agudelo Zapata	Jefe de Talento Humano		Oscar Eduardo Jaramillo