



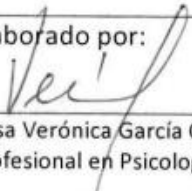
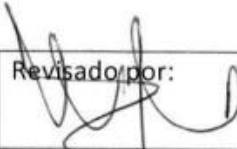
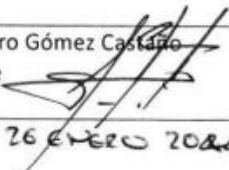
SERVICIUDAD ESP
Empresa Industrial y Comercial del Estado
NIT. 816.001.609-1
NUIR 1-661700002



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

(PETH)

ENERO 2024

Elaborado por: 	Revisado por: 	Aprobado por: 
Rosa Verónica García Cardona Profesional en Psicología	María Elena Peláez López Profesional Talento Humano	John Jairo Gómez Castaño Gerente
Fecha: 12 ENERO 2024	Fecha: 25 ENERO 2024	Fecha: 26 ENERO 2024





SERVICIUDAD ESP
Empresa Industrial y Comercial del Estado
NIT. 816.001.609-1
NUIR 1-661700002



Contenido

INTRODUCCIÓN	4
GENERALIDADES	5
CONTEXTO	6
MODELO DE EMPLEO PÚBLICO	8
➤ Eje 1 Gestión del Conocimiento y la Innovación	9
➤ Eje 2 Creación de Valor Público.....	9
➤ Eje 3 Transformación Digital	9
➤ Eje 4 Probidad y Ética de lo Público	9
RUTAS DE CREACION DE VALOR.....	10
DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA.....	11
Misión	12
Objetivos estratégicos	12
Valores institucionales.....	13
Principios institucionales	13
NORMATIVIDAD ASOCIADA A LA POLITICA DE TALENTO HUMANO.....	14
Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano	17
Planta de personal actual	18
Recursos requeridos	19
Sistemas de información	19
Riesgos	19
Manual de funciones para los empleados públicos y actividades para trabajadores oficiales.....	19
Alcance.....	22





SERVICIUDAD ESP
Empresa Industrial y Comercial del Estado
NIT. 816.001.609-1
NUIR 1-661700002



POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	22
Política General de Desarrollo del Talento Humano	22
Políticas específicas de talento humano de Serviciudad ESP	23
RESULTADO DE LA MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL 2023	26
PLAN DE TRABAJO PROPUESTO CLIMA LABORAL 2023.....	29
PLANES Y PROGRAMAS INTEGRADOS AL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	31
PLAN DE PREVISIÓN Y VACANTES DE RECURSOS HUMANOS	31
Objetivo del plan de previsión del recurso humano	32
Anexo: Plan de Previsión y Vacantes.....	32
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	32
Alcance.....	33
Anexo: Plan Institucional de Capacitación.....	33
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	33
Objetivo General.....	34
Anexo Plan de Bienestar e Incentivos	34
PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	34
Anexo Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	35
Plan de Acción del PETH 2024	35





SERVICIIDAD ESP
Empresa Industrial y Comercial del Estado
NIT. 816.001.609-1
NUIR 1-661700002



INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano es una herramienta clave para alinear los principios y valores de una organización con la satisfacción de sus colaboradores. A través de este plan, se busca integrar la misión, visión, objetivos estratégicos, iniciativas y planes de acción promoviendo la coherencia institucional, con el fin de lograr establecer una entidad estructurada que influye en el logro del propósito misional.

En ese sentido, el Plan Estratégico de Recurso Humano de la **Empresa SERVICIIDAD E.S.P.**, surge de la necesidad de transformar la gestión de los recursos humanos, siguiendo los lineamientos de la ejecución del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, modelo que permite establecer una serie de actividades y acciones medibles en el tiempo, que garantizan el logro de las metas y objetivos propuestos.

Para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano, se realizó un diagnóstico interno, el cual permite evidenciar tanto las fortalezas como las debilidades en materia de recurso humano y se establecen las estrategias de los diferentes procesos como son: la administración de personal, el fortalecimiento de competencias, el bienestar y estímulos, la evaluación del desempeño, la medición de clima laboral y la seguridad y salud en el trabajo; para alinearlas con las de la entidad, lo que permitirá el logro de los objetivos tanto institucionales como el de su talento humano.





SERVICIUDAD ESP
Empresa Industrial y Comercial del Estado
NIT. 816.001.609-1
NUIR 1-661700002



GENERALIDADES

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG (en adelante MIPG), el cual fue actualizado por el Decreto 1499 de 2017, tiene como propósito, facilitar la gestión integral de las organizaciones fortaleciendo el talento humano, agilizando los procedimientos, promoviendo el desarrollo de una cultura organizacional sólida y fomentando la participación ciudadana, entre otros aspectos.

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. Se evidencia en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano que ésta proporciona orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las Entidades, desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad. Finalmente, la Función Pública enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez, qué de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra en la fase de “Consolidación”, lo que impone continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos.

Así las cosas, el Decreto 1499 de 2017, “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”, actualizó las políticas de desarrollo administrativos y en adelante se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional; a las cuales se adicionó la política de Mejora Normativa mediante el Decreto 1299 de 2018.



En este orden de ideas, el artículo 2.2.22.3.14 al Decreto 1083 de 2015 establece que las entidades, de acuerdo con el ámbito de aplicación de MIPG, a las que les aplica la Ley 909 de 2014 y el Decreto 1567 de 1998, deberán integrar a su Plan de Acción Institucional (artículo 74, Ley 1474 de 2011), los planes relacionados con la Dimensión de Talento Humano, a saber: Plan Estratégico de Talento Humano; el cual consolida el Plan de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo¹.

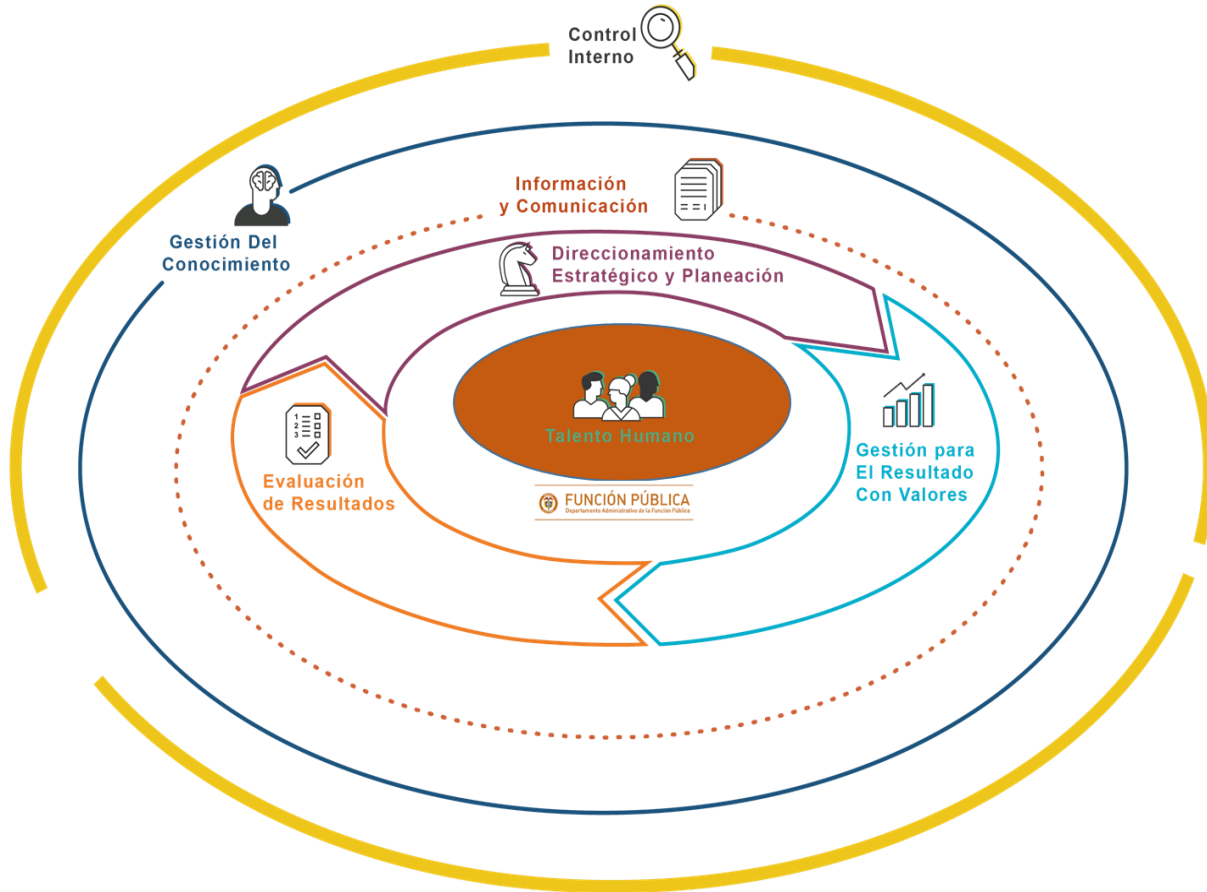
CONTEXTO

Mediante el Decreto 1499 de 2017, el Gobierno Nacional actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 del capítulo 3 del Decreto 1083 de 2015 para integrar el Sistema de Gestión con la políticas de desempeño institucional y articular el esquema con el Sistema de Control Interno, cuyo objeto de conformidad con el artículo 2.2.22.3.2 de la citada norma consiste en “dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio”, a través de siete (7) dimensiones operativas, a saber:

- 1) Talento Humano.
- 2) Direccionamiento Estratégico y Planeación.
- 3) Con Valores para Resultados.
- 4) Evaluación por Resultados.
- 5) Información y Comunicación.
- 6) Gestión del Conocimiento.
- 7) Control Interno.

¹ Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual Operativo Sistema de Gestión – MIPG, Versión 2, agosto de 2018. Pág. 22.

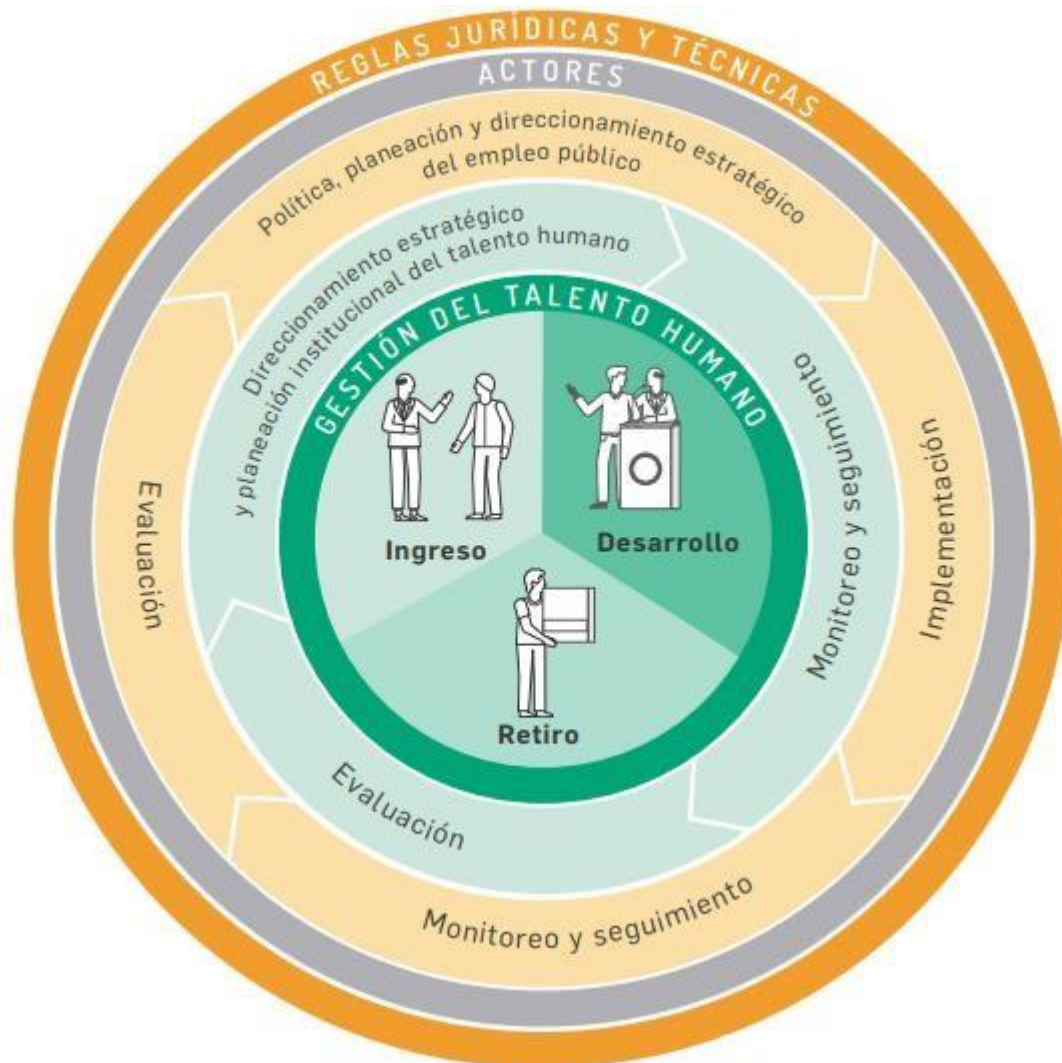




Por tanto, el Departamento Administrativo de la Función Pública, al destacar la Dimensión de Talento Humano como el principal componente del Modelo, en su Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano, plantea que el Empleo Público para el Estado Colombiano se debe distinguir por ser atractivo, motivador y competitivo, para salvaguardar la confianza en él, a través de servidores públicos dinámicos, adaptativos, capaces de sobreponerse a las dificultades, y de asumir nuevos retos para que contribuyan a la implementación de políticas públicas eficaces. (DAFP, 2018).

Es así, como a través de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, con su principal dimensión que es la del Talento Humano, se generan los lineamientos para la Implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y Política de Integridad, buscando a su vez efectividad en el Gobierno y erradicar la corrupción.

MODELO DE EMPLEO PÚBLICO.



A través de este modelo, se busca en parte la profesionalización del empleo público, de tal forma que se tenga la claridad de la naturaleza de los cargos, las condiciones para cubrirlos y los escenarios de desarrollo de quienes los ocupan.

La implementación de este modelo se realiza en el marco del ciclo PHVA a través del cual, para la planeación de las actividades se efectúa un análisis de estas, de las responsabilidades y las circunstancias en las que se desarrollan; se ejecutan según lo programado, se verifica



SERVICIUDAD ESP
Empresa Industrial y Comercial del Estado
NIT. 816.001.609-1
NUIR 1-661700002



que lo realizado haya generado el resultado esperado y de requerirse, se implementan acciones correctivas o preventivas.

Ahora bien, teniendo en cuenta el Ciclo de Vida por el que pasa el Servidor Público en una Entidad del Estado, se hace necesario resaltar las actividades a desarrollar por parte de las áreas de Talento Humano, por lo cual el presente Plan Estratégico de Talento Humano, se basa en ese ciclo de vida, en los Principios planteados por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y en las Rutas de Creación de Valor las cuales orientan la efectividad en la Gestión.

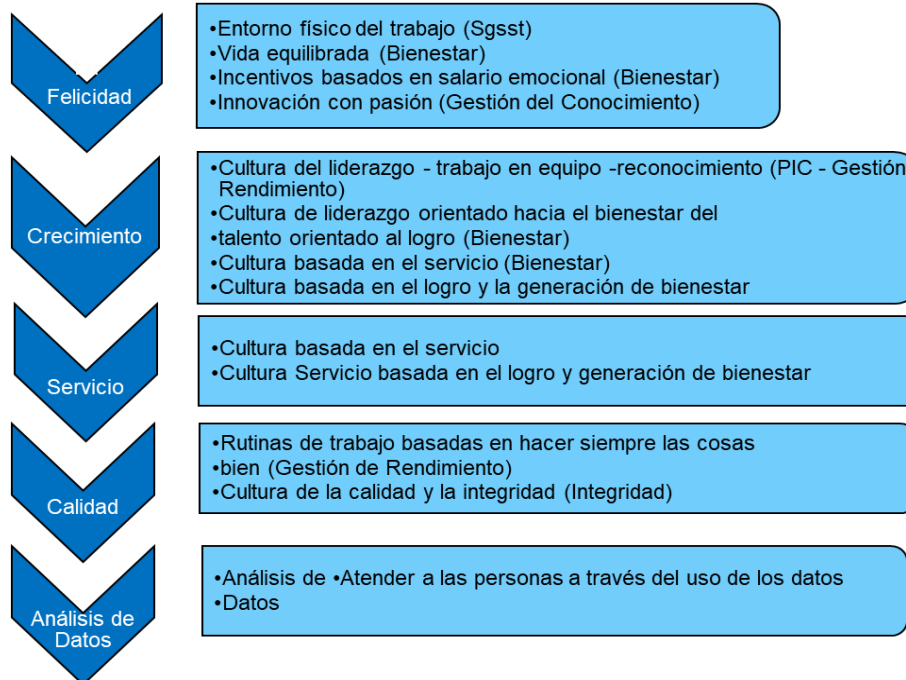
De acuerdo con lo anterior, SERVICIUDAD E.S.P, debe acometer la formulación del plan Estratégico de Talento humano de la entidad teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por la función Pública los cuales se organizan en cuatro (4) ejes estratégicos así.

- **Eje 1 Gestión del Conocimiento y la Innovación**
- **Eje 2 Creación de Valor Público**
- **Eje 3 Transformación Digital**
- **Eje 4 Probidad y Ética de lo Público**

Estos ejes estratégicos se intervienen a través de las diferentes rutas de creación de Valor teniendo en cuenta las cinco fases definidas en la Guía para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano.



RUTAS DE CREACION DE VALOR



Es así como este ciclo de vida, principios y política de Integridad, se fundamentan en la política de Empleo Público del Estado (DAFP, 2017) a través de la cual se defienden las competencias, el desarrollo, la productividad, la gestión del cambio, la integridad, el diálogo y la concertación.

Partiendo de lo anterior, la Política de Talento Humano en la Empresa SERVICIUDAD ESP, se viene implementando a partir de los siguientes insumos y etapas para la consolidación del PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024.

DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA

Resultado del Autodiagnóstico 2023, realizado a través de la Matriz GETH, elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública:

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	69	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	72
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	68
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	67
		- Ruta para generar innovación con pasión	71
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	66	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	69
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	66
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	65
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	65
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	69	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	72
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	66
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	62	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	63
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	61
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	67	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	67



SERVICIUDAD ESP
Empresa Industrial y Comercial del Estado
NIT. 816.001.609-1
NUIR 1-661700002



PLATAFORMA ESTRATÉGICA DE SERVICIUDAD.

PLAN DE ACCION SERVICIUDAD ESP.

Misión

“Prestamos servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo con eficiencia, calidad y continuidad, mejorando la calidad de vida de nuestros usuarios.”

Visión

“En el año 2026 Serviciudad será reconocida a nivel nacional por la prestación eficiente y sostenible de los servicios públicos, garantizando la autonomía hídrica y el fortalecimiento de la gestión del servicio de aseo.”

Objetivos estratégicos

No	EJES	OBJETIVOS
1	Sostenibilidad Financiera	1. Garantizar la sostenibilidad financiera 2. Fomentar la innovación y nuevas unidades de negocio 3. Definir un plan de fortalecimiento del servicio de aseo 4. Definir un plan de financiamiento para garantizar la liquidez en el tiempo
2	Eficiencia en la Planeación y Ejecución de Inversiones	5. Planear y desarrollar inversiones e iniciativas de acueducto, alcantarillado y aseo con viabilidad técnica y financiera
3	Eficiencia en la Operación	6. Optimizar la operación y mantenimiento de la infraestructura existente 7. Lograr un nivel económicamente eficiente de pérdidas de agua 8. Optimizar la gestión ambiental
4	Acceso y Calidad del Servicio	9. Ampliar la cobertura, brindando soluciones a los acueductos comunitarios 10. Prestar servicios continuos de calidad 11. Mejorar la satisfacción de los usuarios
5	Sostenibilidad Ambiental y Cambio Climático	12. Fortalecer la seguridad hídrica 13. Garantizar la disposición segura de los vertimientos





SERVICIUDAD ESP
Empresa Industrial y Comercial del Estado
NIT. 816.001.609-1
NUIR 1-661700002



6	Eficiencia en la Gestión Empresarial	14. Fomentar el desarrollo e innovación tecnológica 15. Garantizar la implementación de tecnologías de Información de la organización y la prestación adecuada de los servicios en cuanto la disponibilidad y seguridad 16. Implementar la gestión estratégica del talento humano 17. Fortalecer las competencias y el sentido de pertenencia al interior de la empresa
7	Fortalecimiento Institucional	18. Fortalecer el gobierno corporativo 19. Promover la cultura ciudadana respecto a los servicios 20. Incrementar la satisfacción de los grupos de interés

Valores institucionales

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Justicia: Actúo con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Diligencia: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Principios institucionales

- ✓ Desarrollo Personal y Profesional
- ✓ Trabajo en Equipo y Compañerismo
- ✓ Calidad y Atención Humanizada





SERVICIUDAD ESP
 Empresa Industrial y Comercial del Estado
 NIT. 816.001.609-1
 NUIR 1-661700002



- ✓ Gestión Efectiva y Eficaz
- ✓ Responsabilidad Social y Ambiental

NORMATIVIDAD ASOCIADA A LA POLITICA DE TALENTO HUMANO.

Constitución Política de Colombia	Artículo 48, 54, 123, 125
Decreto 2400 de 1968	“Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones”
Decreto 614 de 1984	“Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país”
Ley 909 de 2004	“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”
Decreto Ley 785 de 2005	“Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004”.
Ley 734 de 2002	“Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”
Decreto Ley 1295 de 2004	“Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”
Decreto 1228 de 2005	“Por el cual se reglamenta el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 sobre las Comisiones de Personal”.
Decreto 1083 de 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único reglamentario del Sector Función Pública”.
Resolución 2346 de 2007	“Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales”
Resolución 1918 de 2008	“Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones”
Ley 1562 de 2012	“Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional”



Decreto 1072 de 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”
Norma Técnica Colombiana – NTC 18001-2007	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes
Ley 1811 de octubre de	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional
Resolución 2646 de 2008	“Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”
Acuerdo No. CNSC – 20181000006176 de octubre de 2018	“Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba”
Decreto 1499 de septiembre de 2017	“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”
Decreto 894 de 2017	“Por el cual se dictan 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”
Resolución 390 de 2017	“Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación – DAFP”
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”
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 parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003”. CALCULOS ACTUARIALES.
Ley 1010 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
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”
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional.
Resolución 283 de 2022	“Por medio de la cual se adopta el Código de integridad en Serviciudad ESP y se establece el equipo de Gestores de Integridad”
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.
Decreto 815 de 2018	“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”
Resolución 0667 de 2018	“Por medio del cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades pública”



SERVICIUDAD ESP
Empresa Industrial y Comercial del Estado
NIT. 816.001.609-1
NUIR 1-661700002



Decreto 1499 de 2017	Modelo integrado de Planeación y Gestión.
Ley 2020 de 12705/2021	“Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”
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”

Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano

Las acciones a desarrollar a través de los planes estratégicos del Talento Humano, se estructuran en 3 etapas.

1. *Ingreso*; comprende los procesos de vinculación e inducción (entrenamiento en el puesto de trabajo).
2. *Desarrollo*; donde reposa la información de los procesos de capacitación, evaluación del desempeño y calidad de vida laboral.
3. *Retiro*; por las situaciones descritas en el Artículo 41. Causales de retiro del servicio de la ley 909, por excedentes de personal o por pensión.

Orientaciones

- ✓ *En el manual de funciones de la entidad todos los cargos tendrán un diseño estructurado y este será la base para lograr el desarrollo de todos los procesos de gestión humana.*
- ✓ *Otro requisito fundamental para iniciar labores en **SERVICIUDAD ESP**, es que la persona debe cumplir con todos los parámetros establecidos por el personal de talento humano, manual de funciones o requisitos de estudio y experiencia establecidos en los estudios previos y contrato de Trabajo.*
- ✓ *Todos los empleados públicos, así como Trabajadores oficiales y contratistas, deben diligenciar la Hoja de Vida en el Sigep II, es de anotar que antes de tomar posesión en el cargo o suscribir contrato laboral, la hoja de vida debe estar validada y aprobada por el jefe de Talento Humano o jefe de Contratos.*
- ✓ *La inducción al personal se realizará durante sesenta días (60) días posteriores a su vinculación.*



Planta de personal actual

La planta de personal actual de la **Empresa Serviciudad** integra los cinco (5) niveles de empleo público así:

NIVEL	NRO. DE EMPLEOS
DIRECTIVO	7
ASESOR	1
PROFESIONAL	1
TOTAL	9

La planta de personal actual de la **Empresa Serviciudad** integra los cinco (5) niveles de trabajadores oficiales así:

NIVEL	NRO. DE EMPLEOS
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	9
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	14
TECNICO 1	18
TECNICO 3	10
ASISTENCIAL ADMITIVO	26
ASISTENCIAL OPEERATIVO	246
TOTAL	323



SERVICIUDAD ESP
Empresa Industrial y Comercial del Estado
NIT. 816.001.609-1
NUIR 1-661700002



Recursos requeridos

Los recursos destinados para la ejecución del plan estratégico de talento humano es la siguiente: Trecientos sesenta y seis millones novecientos seis mil ochocientos sesenta y nueve pesos (\$366.906.869) para Capacitación de personal y Bienestar social y estímulos .

Sistemas de información

Los sistemas de información con los que cuenta la Servicuidad son:
Software de nómina y SIGEP II

Riesgos

Capacitación deficiente e insuficiente.
Deficiente desempeño laboral
Inoportunidad en la liquidación de nóminas
Incumplimiento en las respuestas a solicitudes y requerimientos
Deficiencias en el manejo de las situaciones administrativas
Deficiencias en posesiones y legalizaciones de contratos
Incumplimiento del Programa de Salud Ocupacional

Manual de funciones para los empleados públicos y actividades para trabajadores oficiales

El DAFP (2018) creó el Modelo Integrado de Gestión Estratégica de Recursos Humanos, con el fin de crear valor público a través del capital humano (competencias idóneas) y el comportamiento de las personas (motivación que garantice el esfuerzo necesario), para ello, lo primero a gestionar es que el número de personas sea el adecuado para realizar las tareas asignadas de acuerdo con los perfiles requeridos y en segundo lugar es lograr que las conductas de los servidores respondan a los resultados establecidos.

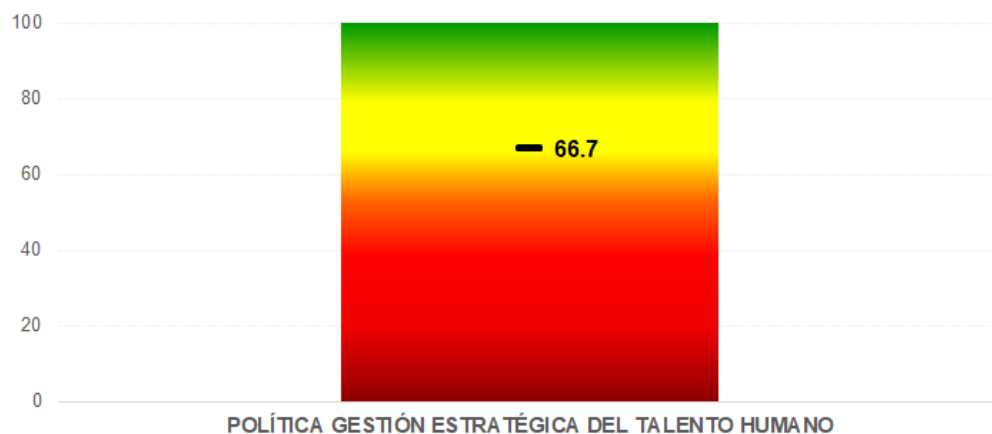
De acuerdo a lo mencionado anteriormente, el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales y Manual de actividades, son una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las instituciones públicas; así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de estos.



Es, igualmente, insumo importante para la ejecución de los procesos de planeación, ingreso, permanencia y desarrollo del talento humano al servicio de las organizaciones públicas.

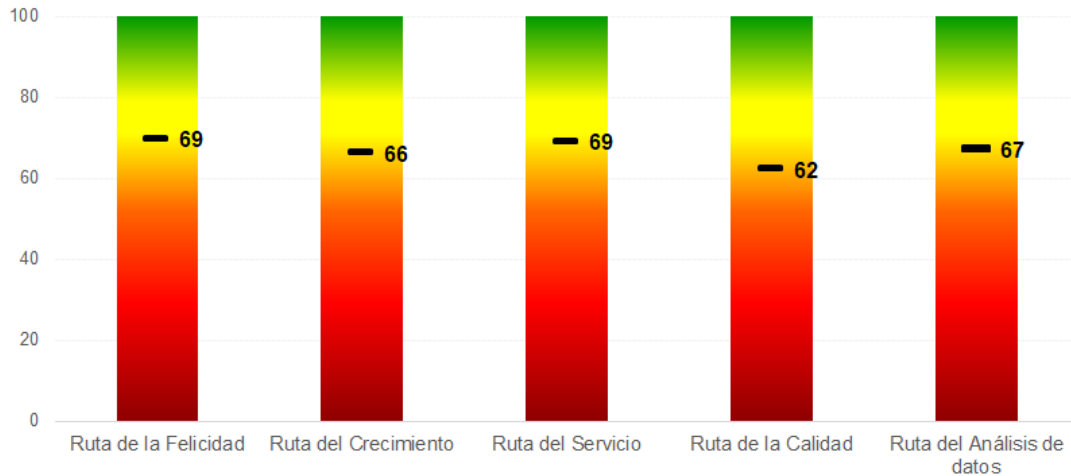
Por lo tanto; en el presente contexto, la empresa SERVICIUDAD ESP reconoce la necesidad de realizar un estudio técnico destinado a la actualización e implementación del manual de procesos procedimientos, cargas laborales y manual de actividades, dado el crecimiento que se ha venido presentando durante la última década en la planta de personal, como consecuencia de la formalización laboral de aquellos colaboradores que se encontraban contratados con empresas temporales y/o contratistas por prestación de servicio que realizaban actividades permanentes y misionales, dando cumplimiento a requerimientos establecidos en el marco normativo y a su vez con el objetivo de tener claridad del rol.

Por otra parte, el resultado del Autodiagnóstico de la GETH, indica que el Nivel de avance de la política de Gestión estratégica de talento humano es de 67 puntos de 100 posibles.



Como se puede observar a continuación, estas cifras nos retan para dar continuidad a la aplicación de los planes de acción propuestos, con el fin de impactar positivamente en todas las rutas. En especial encontrando oportunidades de mejora en las rutas de Creación de Valor con menor puntaje como:

- Ruta de la calidad relacionada con la cultura de hacer las cosas bien
- Ruta del crecimiento orientada a liderar el talento
- Ruta del análisis de datos encaminada a conocer el talento



Cabe anotar que, según el modelo aplicando acciones efectivas en todas estas rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento humano. Por lo que es importante a continuación dar a conocer el enfoque de cada una de las Rutas de creación de valor:

1. Ruta de la felicidad: Según múltiples investigaciones evidencian que cuando un servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia de su servicio.
2. Ruta del Crecimiento: El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.
3. Ruta del Servicio: Es ruta nos sugiere trabajar arduamente en la transformación de la cultura organizacional, teniendo en cuenta que éste debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, dado los hábitos, creencias, actitudes, conductas, comportamiento y tradiciones que sumados entre sí, definen la personalidad de la

institución, que a su vez generan impacto positiva o negativamente tanto a nivel interno como externo de la entidad, impactando dimensiones como: desempeño laboral, procesos de comunicación, sentido de pertenencia, motivación, gestión orientada al logro, entre otros factores que permean la satisfacción de los ciudadanos.

4. Ruta de la Calidad: Conectando con la ruta anterior, la satisfacción del ciudadano con los servicios prestados. claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está sujeto a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño laboral y de las personas. De allí la importancia de realizar objetivamente la evaluación de desempeño y todo el proceso gestión del mismo y los planes de acción de mejora individual.
5. Ruta del análisis de datos: Un aspecto de gran relevancia para una gestión estratégica del talento humano es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso.

Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de la **Empresa Serviciudad** comienza con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes de acción) y culmina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a todos los servidores públicos de Serviciudad (servidores públicos: libre nombramiento y remoción, Trabajadores Oficiales y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.

POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Política General de Desarrollo del Talento Humano

Define el compromiso de la entidad pública con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público. Determina las políticas y prácticas



SERVICIUDAD ESP
Empresa Industrial y Comercial del Estado
NIT. 816.001.609-1
NUIR 1-661700002



de gestión humana a aplicar por la entidad, las cuales deben incorporar los principios de justicia equidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, reinducción, capacitación y evaluación del desempeño de los servidores públicos.

Teniendo en cuenta que el talento humano es importante en el desarrollo de la administración de Serviciudad, que la entidad se orienta al desarrollo de las siguientes políticas:

- ✓ Generar espacios que integren a las diversas dependencias mejorando la comunicación y coordinación de funciones entre los Servidores Públicos.
- ✓ Los derechos de los Servidores Públicos se protegen con el desarrollo de condiciones justas y equitativas en el ambiente laboral.
- ✓ Buscar el desarrollo integral de los Servidores Públicos brindando condiciones equitativas y transparencia para otorgar beneficios en términos de capacitación promoción y asignación salarial.
- ✓ Todos y cada uno de los servidores públicos se comprometen a velar por la implementación, puesta en marcha, mantenimiento y ajustes al Sistema de Control Interno de la entidad y el Modelo Integrado de Planeación Y Gestión MIPG.
- ✓ Los Servidores Públicos de Serviciudad, actúan con responsabilidad e integridad en el cumplimiento de la legislación y las normas, logrando los objetivos trazados para la prestación del servicio a los usuarios, con una adecuada utilización de los recursos humanos, técnicos y financieros.

Políticas específicas de talento humano de Serviciudad ESP

1. El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la **Empresa Serviciudad ESP** en coordinación con las demás dependencias realiza los traslados de personal y asignación de funciones y actividades, en la misma dependencia o entre ellas, sólo obedeciendo a mejoras en la prestación del servicio o de los procesos, y deberán contar con un estudio técnico previo donde se analicen criterios de necesidades de cargos y de personal en los diferentes procesos y/o dependencias, educación, formación, experiencia, entre otros que se requieran.
2. La designación de un servidor público para laborar en otra dependencia, debe estar soportado bajo acto administrativo que será proferido por el nominador y/o su



delegado. El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la **Empresa Serviciudad ESP** informará formalmente a las partes interesadas; el servidor trasladado en un término máximo de 15 días calendario, rendirá informe del estado actual de los procesos, procedimientos, actividades o tareas a su cargo al jefe inmediato o quién éste designe y pasará a presentarse de forma inmediata a la dependencia donde fue asignado.

3. Los proyectos de aprendizaje en equipo deben desarrollarse con base en situaciones problemáticas, que puedan resolverse sustancialmente a través del desarrollo de competencias específicas, para lo cual el equipo de trabajo sustentará la necesidad de capacitación y desarrollará el proyecto, realizando inicialmente una evaluación de la situación problemática a través de la utilización de herramientas de análisis estadístico, sea esta de tipo cualitativo y/o cuantitativo que le permita definir adecuadamente las causas del problema, y especificar las competencias requeridas para el mejoramiento del mismo.
4. Todos los servidores públicos de la **Empresa Serviciudad ESP**, en etapa de pre pensionado recibirán un programa integral de adaptación para el inicio de una nueva etapa de vida, así mismo se debe desarrollar un plan de gestión del conocimiento con el fin de conservar la memoria institucional de la entidad, este programa debe ser adelantado por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la Empresa Serviciudad ESP como parte del programa de calidad de vida laboral.
5. El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la **Empresa Serviciudad ESP** debe destinar los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la implementación y ejecución del programa de salud ocupacional, de acuerdo con las prácticas sociales del Gobierno Nacional y la normatividad vigente.
6. El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la **Empresa Serviciudad ESP** velará por el cumplimiento de la normatividad legal vigente en materia de riesgos profesionales, para lo cual exigirá a las personas naturales y personas jurídicas contratadas con la entidad, estar afiliados o afiliarse a una ARP, en el caso de la persona natural con la ARP seleccionada por la entidad.
7. El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la **Empresa Serviciudad ESP**, a través de los directivos de las diferentes dependencias o quien delegue, dará cumplimiento al procedimiento establecido por la entidad para horas extras.
8. Para evitar los excesos de pago nómina y la afectación en el pago de cesantías definitivas, será responsabilidad de las áreas administrativas de cada dependencia, informar por medio de oficio e(mail) dirigido de manera inmediata a la oficina de Nómina del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la **Empresa Serviciudad ESP**, toda novedad



- (licencia, suspensiones, abandono de cargo) que se presente con un trabajador oficial adscrito a cualquier dependencia.
9. El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la **Empresa *Serviciudad ESP***, velara por la actualización de los datos que deberán realizar los servidores de la entidad en el SIGEP.
 10. Toda vinculación de personal a la **Empresa *Serviciudad ESP*** independientemente de su vínculo jurídico y exceptuando el cargo del representante legal, debe obedecer al desarrollo de un estudio previo donde se determine y especifique la necesidad del personal, el perfil y competencias requeridas, con el fin de dar cumplimiento a los objetivos de la entidad con austeridad y eficiencia.
 11. Todo servidor público que ingrese a la **Empresa *Serviciudad ESP***, a desempeñar cualquier actividad laboral, debe participar del programa de inducción general y específico que está a cargo del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.
 12. Los procesos de inducción se realizan de manera oportuna, ágil y bajo los parámetros de calidad, ajustados a la normatividad vigente; involucrando los jefes y compañeros de cada proceso, para garantizar la correcta incorporación de los servidores públicos a cada uno de ellos.
 13. El programa debe desarrollarse a través de un proceso de capacitación que cumpla como mínimo con el siguiente contenido:
 - ✓ Plan de desarrollo institucional
 - ✓ Manual de procesos y procedimientos
 - ✓ Modelo integrado de planeación y gestión
 - ✓ Código de integridad
 - ✓ Políticas de operación de la empresa SERVICIUDAD E.P.S
 14. La SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, debe como mínimo cada dos años realizar una evaluación del clima laboral, la cultura organizacional y los estilos de dirección y liderazgo aplicados a la entidad, y generará con base a sus resultados, acciones de mejoramiento para los mismos, que pueden ir desde programas de capacitación, campañas educativas, seminarios, talleres o programas de sensibilización para toda la entidad.

A continuación, los resultados de medición de clima laboral realizada en la vigencia 2023:

RESULTADO DE LA MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL 2023

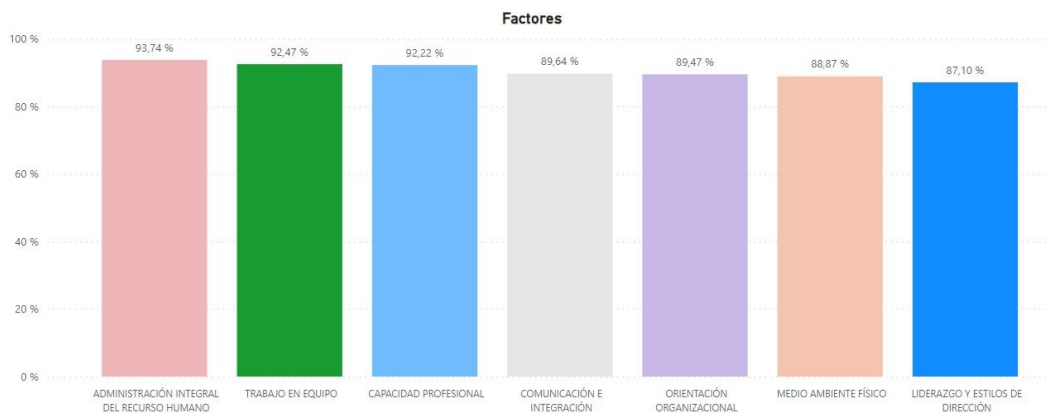
La medición de clima laboral busca identificar la percepción colectiva de los colaboradores de Serviciudad E.S.P., respecto a las expectativas de claridad del plan estratégico empresarial, comunicación transparente, generación de espacios de confianza para manifestar los sentimientos frente a las dinámicas organizacionales, coherencia entre los discursos estratégicos y las decisiones, bienestar emocional de los empleados, equilibrio entre la vida laboral y familiar, y equilibrio entre el aporte profesional y el reconocimiento y otras situaciones que impactan el ambiente humano en el que desarrollamos el trabajo cotidiano.

Además, permite empalmar información de los colaboradores a través de instrumentos validados con el fin de hacer planes de acción y a su vez dar cumplimiento al contexto normativo en el planteamiento del Programa del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, en particular en la Gestión Estratégica de Talento Humano. A continuación, el resumen de resultados de la medición realizada en el año 2023 conclusiones y recomendaciones:

RESULTADOS CONSOLIDADOS

Clima laboral general

89,67 %



La medición de clima laboral en Serviciudad E.S.P. para el periodo 2023, obtuvo una percepción de apropiación general del **89.6%**, lo cual se interpreta como una oportunidad de mejora y como un factor que requiere seguir fortaleciendo algunos aspectos; sin embargo, es

importante realizar algunas comparaciones frente al resultado de la percepción obtenida en la medición de clima laboral en el periodo 2021, la cual fue del **57%**.

DIMENSIÓN	AÑO 2021	AÑO 2023	AVANCE COMPARATIVO
Administración Integral del recurso humano	42.8%	93.7%	50.9%
Orientación organizacional o percepción de la organización	55%	89.4%	34.4%
Ambiente social del trabajo / Comunicación e integración	51.9%	89.6%	37.7%
Liderazgo y desarrollo de personas	52.7%	87.1%	34.4%

Cabe anotar que el avance porcentual comparativo, se obtuvo como resultado de las actividades desarrolladas en las vigencias 2022 y 2023, asociadas con los planes de acción propuestos de los cuales se mencionan algunos a continuación:

- Se diseñó y ejecutó el Programa de desvinculación laboral asistida orientado a temas como proyecto de vida personal, hábitos de vida saludable, economía sana, proyecto de vida familiar.
- Se llevó a cabo el Programa de Habilidades Directivas impactando la dimensión de liderazgo.
- Se realizaron sesiones de coaching ejecutivo al personal directivo de la empresa
- Se realizó reinducción al 100% de los colaboradores
- Se realizó inducción al 100% de las vinculaciones nuevas de personal
- Se trabajó el código de integridad y los valores institucionales
- Se trabajó con grupos focales, temas orientados a:
 - ✓ Comunicación asertiva
 - ✓ Equipos efectivos de trabajo
 - ✓ Elaboración del duelo
 - ✓ El valor del autocuidado
 - ✓ Prevención de la fatiga laboral
 - ✓ Prevención del riesgo público
 - ✓ Inteligencia emocional
 - ✓ Hábitos de vida saludable
 - ✓ Manejo y control de estrés



SERVICIUDAD ESP
Empresa Industrial y Comercial del Estado
NIT. 816.001.609-1
NUIR 1-661700002



- ✓ Prevención de violencia de género
 - ✓ Prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas (SPA)
 - ✓ Servicio y atención al cliente interno y externo
-
- Se dio apertura al programa de cultura organizacional focalizado en desarrollar facilitadores internos de cambio.

A continuación, el Plan de Acción propuesto de clima laboral 2023, el cual transversalmente impactarán las rutas de creación de valor con menor puntaje y a la vez fortalecerán las demás.



PLAN DE TRABAJO PROPUESTO CLIMA LABORAL 2023

Dimensiones a fortalecer

Dimensión	Indicador (%)	Plan de Acción
<i>Administración Integral del recurso humano</i>	93.74	Con el fin de equilibrar cargas y teniendo en cuenta las formalizaciones laborales realizadas desde la vigencia 2015 a 2023, se requiere realizar un estudio técnico por expertos, orientado al rediseño de procesos y procedimientos, que a su vez permita actualizar los manuales de funciones, teniendo en cuenta que dicha información es elemental para brindar claridad del rol y además es necesaria para poder llevar a cabo satisfactoriamente la evaluación y retroalimentación del desempeño. Brindar información alineada con intereses de capacitación y programas educativos para todo el personal. Revisar y actualizar el proceso de ascensos y vinculaciones priorizando las competencias psicosociales y técnicas requeridas para el cargo. Dar continuidad al programa de cultura organizacional en las diferentes fases como: Diagnóstico, entrenamiento, facilitadores y líderes de cultura, entre otros temas importantes y relevantes.
<i>Trabajo en equipo</i>	92.47	Diseñar estrategias de intervención pedagógica orientadas a fomentar empatía, comunicación asertiva, el compromiso, las relaciones interpersonales y la orientación al logro, en los equipos de trabajo con el fin de afianzar la colaboración entre áreas.
<i>Capacidad Profesional</i>	92.22	Revisar, fortalecer y de ser necesario actualizar perfiles del cargo, con el fin de que el colaborador sea direccionado de acuerdo a sus competencias, que se facilite la claridad del rol y que a su vez el colaborador cuente con la confianza de ser propositivo en su área. Continuar realizando talleres, capacitaciones y generando espacios de reflexión a través de los formadores de cultura y escuela de servicio interno, en temas como inteligencia emocional, manejo y control del estrés, administración eficiente del tiempo, orientación al logro, entre otros factores asociados al mejoramiento continuo de los colaboradores y la productividad.

Dimensiones con oportunidades de mejora

Dimensión	Indicador (%)	Plan de Acción
<p><i>Liderazgo y Estilos de dirección</i></p> <p><i>Supervisión respetuosa y trato</i> <i>Comunicación confianza y respeto</i> <i><u>Interacción jefe/colaborador</u></i></p>	87.10	<p>Dar continuidad con personal experto al programa de entrenamiento en liderazgo transformador, con énfasis en la Gestión orientada al logro y a la transformación de cultura organizacional. Todo lo anterior, focalizado en la gestión del ser y su impacto e influencia en el otro, en la gestión de las emociones y una efectiva relación consigo mismo orientado a los resultados organizacionales, procesos de comunicación empática y asertiva, gestión de los equipos y demás temas relacionados.</p>
<p><i>Medio ambiente físico</i></p>	88.87	<p>Con el apoyo de la ARL y del área de SST realizar planes de formación (talleres, capacitaciones) en estilos de vida y de trabajo saludable, con el fin de minimizar factores relacionados con la contaminación auditiva y visual, los hábitos y horarios de alimentación durante la jornada laboral. Incluir pausas activas que generen recuperación de energía y reduzcan la fatiga muscular, visual y mental.</p> <p>Por parte de SST realizar control de calidad de los elementos de protección que se suministran a los colaboradores y de la frecuencia con la que éstos requieren dicha provisión.</p>
<p><i>Orientación organizacional</i></p>	89.47	<p>Desde el Área de Gestión del Talento Humano reforzar el programa de bienestar social y actualizar periódicamente el programa de inducción y reinducción teniendo en cuenta las políticas institucionales.</p> <p>Continuar ejecutando el programa de Desvinculación laboral asistida a los colaboradores que se encuentran próximos a la etapa de jubilación. Realizar procesos de formación alineados con la gestión de cultura, que propicien la disposición de apoyo a los procesos y sentido de pertenencia por parte de los colaboradores.</p> <p>Promover los valores institucionales</p>



SERVICIUDAD ESP
Empresa Industrial y Comercial del Estado
NIT. 816.001.609-1
NUIR 1-661700002



Dimensiones con oportunidades de mejora

Dimensión	Indicador (%)	Plan de Acción
<i>Comunicación e integración</i>	89.64	Promover transversalmente a través del programa de gestión de cultura, código de integridad, valores institucionales, comité de convivencia, reinducción y cualquier modalidad de formación, el respeto, la escucha activa, la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales en el contexto laboral y familiar. Establecer grupos focales propiciando la composición de colaboradores de diferentes áreas, con el objetivo de fomentar la integración, el trabajo en equipo, la resolución de conflictos y la comunicación según el presente diagnóstico y según normatividad vigente.

PLANES Y PROGRAMAS INTEGRADOS AL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación de MIPG, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar a su Plan de Acción Institucional los planes relacionados con la Dimensión de Talento Humano, a saber, Plan Estratégico de Talento Humano; el cual consolida los siguientes planes:

- Plan Estratégico de Talento Humano
- Plan Anual de Previsión y Vacantes de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

PLAN DE PREVISIÓN Y VACANTES DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recursos Humanos para la Empresa Serviciudad, tendrá como principal instrumento de ejecución de planeación a corto plazo, el “Plan Anual de Vacantes”, el cual se establecerá en lineamiento con el Plan de Previsión de Recursos Humanos.





SERVICIUDAD ESP
Empresa Industrial y Comercial del Estado
NIT. 816.001.609-1
NUIR 1-661700002



Este componente se encuentra ligado al requerimiento de que “las prácticas y procedimientos de personal cumplan con los presupuestos básicos de gestión del recurso humano, dirigida a garantizar que el Estado cuente con servidores íntegros, competentes y comprometidos y estén estrechamente ligadas y hagan una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la organización.

“En este sentido, la gestión de recursos humanos se constituye en un sistema integrado cuya esencia es la coherencia que debe existir entre el desempeño de las personas y la estrategia de una organización, con miras a generar los resultados esperados. Ya que la gestión de personal está articulada con la misión y objetivos de la entidad, no es competencia exclusiva de las unidades de personal sino de quienes ocupan cargos directivos”.²

Objetivo del plan de previsión del recurso humano

Contar con una herramienta de gestión del talento humano de la **Empresa Serviciudad ESP**, la cual permita atender las necesidades de personal identificadas en las áreas, de acuerdo con la planta de empleos de la Entidad.

Determinar las necesidades de personal de la Entidad, analizando la planta de personal de acuerdo con el número de vacantes tanto temporales como definitivas y al número de cargos provistos, con el fin de garantizar la provisión de vacantes oportunamente, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello, en concordancia con el Plan de Vacantes.

Anexo: Plan de Previsión y Vacantes

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitaciones (PIC), es un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que pretenden fortalecer las competencias individuales y colectivas para mejorar los procesos institucionales y alcanzar las metas establecidas, para así contribuir al cumplimiento de la misión institucional.





SERVICIUDAD ESP
Empresa Industrial y Comercial del Estado
NIT. 816.001.609-1
NUIR 1-661700002



La Capacitación a su vez, está inmersa en los procesos de Desarrollo de Personal dado que, de conformidad con el Artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, los planes de Capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales que buscan fortalecer las competencias laborales de los servidores. Para tal fin se aprobó El Plan institucional de Capacitación.

Alcance

El componente de Capacitación va dirigido a todos los servidores públicos de la **Empresa Serviciudad ESP** el cual inicia desde la detección de necesidades de capacitación realizada a través del aplicativo SAIA y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando fortalecer, potencias y desarrollar las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación. La base fundante será: “si tenemos servidores públicos que perfeccionan su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado.

Anexo: Plan Institucional de Capacitación

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El Bienestar Laboral compromete el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social. Por otra parte, responde a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales, como individuales dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios políticos y culturales, así como los que ocurren dentro de la propia organización. Este concepto de Bienestar Laboral, se expresa en la forma como cada trabajador dimensiona y satisface sus necesidades básicas, teniendo en cuenta que existen condiciones objetivas que las determinan, se construye a partir de los objetivos misionales y comunes que plantean la naturaleza de la organización.





SERVICIUDAD ESP
Empresa Industrial y Comercial del Estado
NIT. 816.001.609-1
NUIR 1-661700002



Las actividades de este plan serán ejecutadas por el Grupo de Talento Humano, a través del eje de Bienestar quien desarrollará las actividades que den cumplimiento. Este se llevará a cabo con los recursos definidos por la Entidad, las alianzas interinstitucionales que se gestionen y el talento humano de la **SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA** de la cual hace parte el Grupo de Talento Humano de Serviciudad, quien formalizo el Plan de Bienestar laboral e incentivos.

Objetivo General

El Programa de Bienestar Social de SERVICIUDAD E.S.P, tiene como objetivo propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, la eficacia, la eficiencia y la efectividad del desempeño de los funcionarios de la empresa, así mismo crear espacios de prevención y cuidado personal que contribuyan a la buena salud física y mental de los trabajadores.

Anexo Plan de Bienestar e Incentivos

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo se implementa con el fin de brindar los parámetros a la empresa para proteger los trabajadores de los peligros, llevando así a disminuir lesiones y enfermedades que estén relacionadas con la labor que desempeñan; por tal razón La Empresa Serviciudad, promueve las actividades y el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, en conjunto con la Administradora de Riesgos Laborales con quien tenga convenio la entidad asesora los diferentes procesos de la empresa.

La integridad de la vida y salud de los trabajadores constituye una preocupación de interés empresarial y público, en que participa el gobierno nacional. El marco legal está dado por lineamientos constitucionales, convenios internacionales de la OIT, normas generales del Código Sustantivo del Trabajo, además, el gobierno colombiano ha establecido normatividad específica para el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y el cumplimiento en riegos laborales.





SERVICIUDAD ESP
Empresa Industrial y Comercial del Estado
NIT. 816.001.609-1
NUIR 1-661700002



Anexo Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Sea oportuno señalar que producto de la autoevaluación realizada a cada plan, se incorporaron en los anexos del PETH las acciones estratégicas de mejoramiento a llevar a cabo por el Grupo de Talento Humano.

Adicionalmente en la formulación de cada plan o programa se incluyeron los aspectos identificados a mejorar y sus estrategias de intervención para la vigencia 2024.

Finalmente, es importante resaltar que Serviciudad E.S.P. para la vigencia 2024 debe adelantar las gestiones necesarias para el fortalecimiento de la cultura organizacional y el mejoramiento del clima Laboral teniendo en cuenta los resultados de medición y el plan de acción propuesto.

Plan de Acción del PETH 2024

De acuerdo con la Planeación Estratégica Institucional, se establecieron las siguientes acciones para el Grupo de Gestión Humana:



CATEGORÍA	No. ACTIVIDADES	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	FECHA DE REALIZACIÓN	
Planeacion estratégica	1	Actualizar y ejecutar el PIC	Área de Talento Humano	1/03/2024	31/12/2024
	2	Elaborar y ejecutar el plan de bienestar e incentivos	Área de Talento Humano	1/03/2024	31/12/2024
	3	Elaborar y ejecutar el plan de prevision y vacantes	Área de Talento Humano	1/03/2024	31/12/2024
	4	Elaborar y ejecutar el plan de SG-SST,	Áreas de Talento Humano - Seguridad y Salud en el Trabajo	1/03/2024	31/12/2024
	5	Recopilar y analizar la información proveniente de los siguientes diagnósticos: - Matriz GETH - Rutas de creación de Valor - Necesidades de capacitación - Necesidades de bienestar - Análisis de la caracterización del talento humano - Resultados de la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión. - Medición de clima organizacional - Detección de riesgo psicosocial - Encuesta de ambiente y desempeño institucional (EDI - DANE) - Acuerdos sindicales - Riesgos del proceso de Talento Humano - Otros diagnósticos	Áreas de Talento Humano - Seguridad y Salud en el Trabajo	1/03/2024	31/12/2024
Evaluacion de desempeño	6	Analizar las propuestas de empresas especializadas para realizar un estudio técnico orientado al rediseño de procesos y procedimientos, que a su vez permita actualizar los manuales de funciones, con el proposito de equilibrar cargas laborales y permitir la claridad del rol de los colaboradores de SERVICIUDAD en cada una de las áreas, iniciando la evaluacion de desempeño con los empleados publicos en vigencia 2024.	Área de Talento Humano	1/02/2024	31/03/2024
Manual de funciones y competencias	7	Analizar las propuestas de empresas especializadas para realizar un estudio técnico orientado al rediseño de procesos y procedimientos, que a su vez permita actualizar los manuales de funciones, con el proposito de equilibrar cargas laborales y permitir la claridad del rol de los colaboradores de SERVICIUDAD en cada una de las áreas.	Área de Talento Humano	1/02/2024	31/03/2024
Movilidad	8	Construir una base de datos con la informacion de colaboradores con opciones de movilidad entre las áreas para cubrir las vacancias temporales y definitivas.	Área de Talento Humano	1/02/2024	30/04/2024
Capacitación	9	Divulgar y participar del programa Servimos en la entidad	Área de Talento Humano	1/02/2024	31/05/2024
Clima laboral	10	Desarrollar las actividades propuestas en el plan de accion del informe de resultados del clima organizacional	Áreas de Talento Humano - Seguridad y Salud en el Trabajo	1/02/2024	31/12/2024
	11	Dar continuidad al programa de cultura organizacional - Escuela de servicios	Área de Talento Humano	1/02/2024	31/12/2024
	12	Suministrar buzón de sugerencias para recopilar ideas innovadoras orientadas al mejoramiento del clima organizacional	Área de Talento Humano	1/03/2024	30/06/2024
Plan de retiro	13	Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.	Área de Talento Humano	1/02/2024	30/06/2024
	14	Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan estratégico del talento humano.	Área de Talento Humano	1/03/2024	31/12/2024