



EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DEL
CAQUETA S.A.S.E. P

VERSION

01

FECHA


2023

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DEL CAQUETÁ S.A.S.E.S. P




	EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL CAQUETA S.A.S.E. P	VERSION	01
		FECHA	2023
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			

PRESENTACIÓN

El Estado colombiano durante los últimos años ha venido transformándose, adquiriendo nuevos compromisos con la sociedad y afrontando nuevos retos que impulsan la búsqueda de un mejoramiento continuo, garantizando los derechos de los ciudadanos y de la sociedad en general, buscando en su gestión innovación y eficiencia. Para esto, ha tenido como objetivo incrementar el impacto de la gestión del servicio público bajo lineamientos y políticas que le permitan ser más efectivo, enfocándose en trabajar en una arquitectura organizacional encaminada a implementar mejores prácticas institucionales, el mejoramiento y optimización de procesos y procedimientos a través de la generación de valor en cada una de las actividades que realiza el talento humano de la Entidad.

Es por esto que con el presente plan se pretende contribuir a consolidar la transformación institucional, en la cual los trabajadores juegan un papel estratégico, cuya articulación dará cuenta de un nuevo paradigma del servicio prestado, respondiendo a los retos establecidos por la entidad, aumentando la efectividad en la gestión y previniendo la corrupción, implementando estrategias que aseguran la evolución en el índice de desarrollo del servicio civil a partir de consolidar un modelo integrado de gestión estratégica de talento humano, que articula los siguientes elementos: construcción de resultados con base en la gestión del talento, dimensionamiento de las personas, comportamiento de los trabajadores y profesionalización del servicio civil.

	EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL CAQUETA S.A.S.E. P	VERSION	01
		FECHA	2023
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			

1. CONTEXTO

2. NORMATIVIDAD Y DOCUMENTACIÓN ASOCIADA

Considerando que la ley colombiana contempla y articula la mayor parte de las funciones y procesos de gestión humana, en este apartado se encuentran algunas leyes y decretos de impacto que determinan factores altamente relacionados con la Planeación Estratégica Institucional, así como también documentos guía generales e institucionales que enmarcarán el desarrollo de la presente estrategia.

Constitución Política de Colombia 1991. Principios de la Función Administrativa y Mecanismos de Control.

Ley 1064 del 26 de julio 2006: “por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.”

Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015: “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.”

Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017: “por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.”

3. ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CAQUETÁ S.A.S.E.S.

- **RESEÑA HISTÓRICA**

La empresa de servicios públicos del Caquetá del municipio de Cartagena del chaira – Caquetá, ESPDELCA S.A.S E.S.P, es una Sociedad anónima simplificada creada mediante acta N° 001 – 2017 de asamblea de accionistas, registrada en cámara de comercio de Florencia Caquetá con Matricula N 101673 del 27 de septiembre de 2017. Es una empresa con economía privada y sometida a todo lo que disponga la Ley, la Constitución Política de Colombia, al régimen general de las empresas de servicios públicos y demás normas concordantes, su vigilancia y control lo ejerce la superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios.



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL
CAQUETA S.A.S.E. P

VERSION

01

FECHA

2023

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

ESPDELCA SAS ESP empresa pionera a nivel del país, sus inicios sedan en 2017 con los primeros proyectos que fueron presentados a IPSE Y MINENERGIA. Para los municipios de Cartagena del chaira y San Vicente del Caguán como requisito para la viabilizarían de los proyectos, que garantizaran la sostenibilidad en su vida útil. Tiene como misión suministrar el servicio de generación energía fotovoltaica, renovables con calidad e innovación, para generar progreso y calidad de vida, en equilibrio con la seguridad, el medio ambiente y equilibrio social a las comunidades energéticas que se construyen sobre el concepto del autoconsumo energético local. Buscando ser lideres en calidad del servicio de energía fotovoltaicas y en el desarrollo de las actividades de energía limpias en todo el país, en equilibrio con la seguridad, medio ambiental y desarrollo social sostenible.

Uno de los grandes retos de la empresa es el de enraizamiento local, manifestando su compromiso con las preocupaciones sociales buscando ser un socio que genera progreso económico, social y ambiental en el sector en los que opera

- **MISIÓN**

Suminstramos servicios de generación energía fotovoltaica, renovables con calidad e innovación, para generar progreso y calidad de vida, en equilibrio con la seguridad, el medio ambiente y equilibrio social. A través de limpias sin daños al ecosistema.

- **VISIÓN**

Para el año 2026 buscamos ser lideres en calidad del servicio de energía fotovoltaicas y en el desarrollo de las actividades de energía limpias en todo el país, en equilibrio con la seguridad, medio ambiental y desarrollo social sostenible.

- **OBJETO SOCIAL**

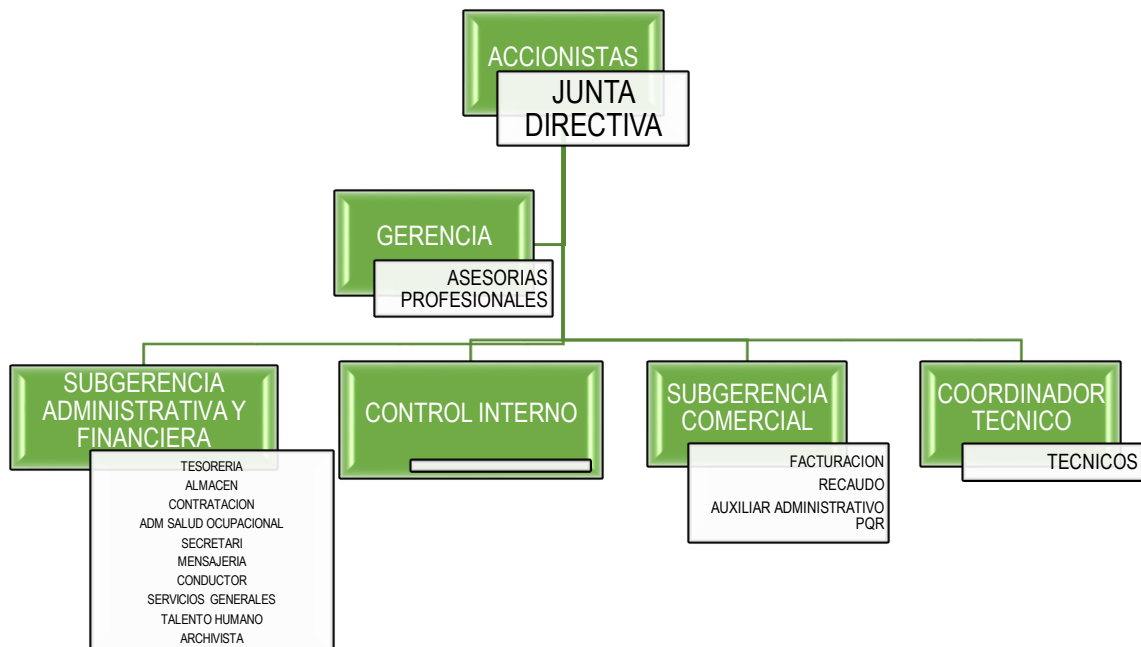
El objeto social es la Administración, Operación y Mantenimiento de Sistemas Solares Fotovoltaicos Individuales de las localidades de Colombia.

- **Valores Corporativos**

- ❖ **Compromiso:** Sentimos propios los objetivos de la Empresa, buscando permanentemente la excelencia en la prestación de nuestros servicios.
- ❖ **Integridad:** Actuamos conforme a principios éticos y sociales, haciendo siempre lo correcto, sin obtener ventajas particulares derivadas del desarrollo de nuestra labor.
- ❖ **Respecto:** Reconocemos y apreciamos el valor de las personas, la comunidad y el medio ambiente, promoviendo en todas las relaciones nuestra más alta consideración y cuidado sin exclusiones ni discriminaciones.

- ❖ **Seguridad:** Protegemos la vida y promovemos la seguridad de las personas y el entorno, mediante la prevención de situaciones de riesgo, como parte fundamental de nuestras actividades y procesos.
- ❖ **Vocación de servicio:** Damos respuesta oportuna a las necesidades de nuestros clientes y demás grupos de interés, de forma amable y efectiva.
- **Trabajo en Equipo:** Integramos nuestros esfuerzos y reconocemos el trabajo de los demás para el logro exitoso de los objetivos de ESPDELCA SAS ESP; tenemos claridad sobre lo que cada colaborador y/o proveedor debe aportar, manteniendo altos niveles de rendimiento y calidad.


1. Organigrama Espdelca SAS ESP



4. INFORMACIÓN DE BASE

- PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

PLANTA DE PERSONAL EMPLEADOS		
DENOMINACIÓN	NÚMERO DE CARGOS	CATEGORÍA
		CÓDIGOS
Gerente	1	01
Gerente suplente	1	01
Subgerente Administrativo y Financiero	1	02
Subgerente Comercial	1	03
Coordinador Técnico	1	04
Tesorera	1	05
Almacenista	1	06
Jefe de Contratación	1	07
Administrativo de Seguridad y Salud en el Trabajo	1	08
Secretaria general	1	09
Facturador	1	10
Recaudador	1	11
Coordinador Administrativo de Peticiones Quejas y Reclamos	1	12
Auxiliar Administrativo de Peticiones Quejas y Reclamos	1	13
Técnico Electricista	1	14
Mensajero	1	15
Conductor	1	16
Servicios generales	1	17
Jefe Talento Humano	1	18
Jefe de Presupuesto	1	19
Ingeniero Electricista	1	20
Archivista	1	21
Jefe de Control Interno	1	22
TOTAL	23	

	EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL CAQUETA S.A.S.E. P	VERSION	01
		FECHA	2023
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			

- **SISTEMAS DE INFORMACIÓN**

La Entidad dispone de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los trabajadores y en la ciudadanía. La información de partida involucra algunos aspectos, como los siguientes:

- ❖ Marco normativo, objetivo, entorno, metas estratégicas, proyectos, entre otros; información que se obtiene en desarrollo de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación.
- ❖ Caracterización de los trabajadores: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, etc.
- ❖ Caracterización de los empleos: planta de personal, perfiles de los empleos, manuales de funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.
- ❖ Intereses, expectativas, capacidades y motivaciones de los servidores.
- ❖ Software de nómina que cuenta con información sobre la asignación básica mensual y demás elementos que constituyen el salario de los servidores públicos.
- ❖ Aplicativo de la ARL Positiva en el cual se realiza la afiliación de los servidores.

- **RIESGOS**

- ❖ Riesgos de gestión
- ❖ Riesgos de corrupción

5. MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES

Actualmente la Entidad cuenta con el manual de funciones y Competencias Laborales de la Empresa De Servicios Públicos Del Caquetá S.A.S.E.S.P.

6. DIAGNÓSTICOS

- **RESULTADOS MATRIZ GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**

El área de Talento humano aplicó la herramienta de gestión diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP – La Matriz GETH, donde compiló los requisitos del actuar del Grupo, permitiendo así a la Entidad conocer el estado actual de cada uno de los componentes, categorías y temas de la Gestión Estratégica de Talento Humano.

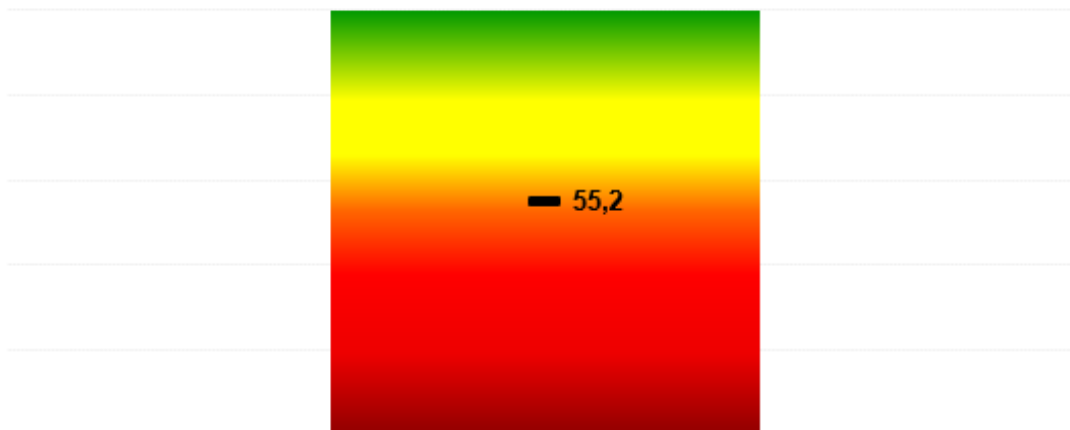
Cada vez que el grupo diligencie dicha matriz genera una calificación de 1 a 100 que ubica a la entidad en uno de los niveles de madurez.

- **Niveles de madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano:**



Fuente: Dirección de Gestión y Desempeño Institucional de Función Pública. En: Curso Virtual MIPG.

En la evaluación realizada finalizando el mes de diciembre de 2022 la matriz arrojó como resultado una calificación total de 91 puntos sobre 100, que mantiene a la Entidad en un nivel de desarrollo correspondiente al “nivel de consolidación”.



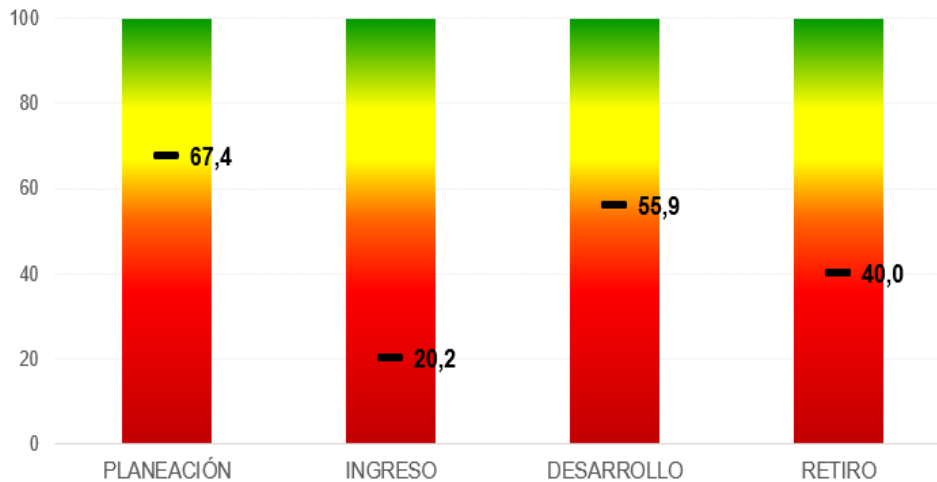
POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La matriz arroja resultados por cada variable, categoría, componente y un resultado global. Todos los resultados se pueden desagregar para obtener información diagnóstica. Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la entidad que es de 55,2 se diseñan las acciones que le permitan avanzar.

• **RESULTADOS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR GETH 2022**


RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	63	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	64
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	69
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	60
		- Ruta para generar innovación con pasión	60
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	50	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	43
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	45
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	54
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	57
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	51	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	61
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	42

RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	50	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	46
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	53
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	51	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	51



Los resultados obtenidos son de vital importancia ya que permiten identificar los aspectos que demandan intervención inmediata, como aquellos que cumplen ajustadamente con los requerimientos establecidos. Esto permitirá diseñar las estrategias para consolidar a la empresa como entidad.

La calificación lograda en los componentes de las Rutas de la Felicidad, del Crecimiento y del Servicio son el resultado del proceso de afianzamiento que se viene realizando en la gestión del Talento Humano, lo que da cuenta de los esfuerzos constantes por alcanzar los estándares exigidos por la normatividad en esta misma materia.

	EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL CAQUETA S.A.S.E. P	VERSION	01
		FECHA	2023
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			

Ahora bien, en cuanto a las Rutas de Calidad y Análisis de Datos, es importante resaltar que, dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se cuenta con actividades de gestión implementadas, cumpliendo con la normatividad vigente y con procesos de gestión y manejo del Talento Humano.

De esta manera, se encuentran todas aquellas acciones que se planean y se realizan día a día, las cuales le han permitido a la empresa llegar a las calificaciones actuales en las rutas de la Felicidad, Crecimiento, Servicio, Calidad y Análisis de datos, y que requieren de un trabajo constante para alcanzar el nivel de Consolidación. Por tanto, estas actividades seguirán presentes en el diario que hacer, siempre con la actitud constructiva de asumir la calidad como un proceso constante.

En resumen, es claro que, dados los resultados alcanzados, si bien se han logrado avances significativos, aún existen oportunidades de mejora que requieren gestión para lograr implementar prácticas avanzadas en el desarrollo de las actividades del Grupo de Talento Humano, identificando tanto los aspectos que pueden convertirse en fortalezas, como aquellos temas en los que se requiere intervención para desarrollarlos a un alto nivel.

7. DESARROLLO DE ACCIONES PARA LA GETH

Con base en los resultados del autodiagnóstico se identificaron las prioridades a trabajar y se generó el Plan Estratégico que integra los planes de vacantes, de previsión de recursos humanos, de capacitación, de bienestar social e incentivos, de seguridad y salud en el trabajo y de todas las demás temáticas que forman parte de la matriz GETH y que permitirán avanzar en el nivel de madurez de esta.

Así entonces, a partir de la implementación del autodiagnóstico y los resultados arrojados por la matriz GETH se elabora un plan de acción, el cual se enfocará en potencializar las variables que indiquen prioridad de intervención y el fortalecimiento de aquellas que se encuentran en puntos intermedios y de consolidación (Media y Baja), a partir de la ejecución de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

Para esta etapa se ha diseñado un formato asociado a la Matriz GETH denominado Plan de acción Gestión Estratégica de Talento Humano en el que se describen una serie de pasos para que el Grupo de Talento Humano, con base en los resultados del diagnóstico, establezca los aspectos a priorizar para mantener el nivel de madurez.


8. PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Para contribuir a la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano se enmarcará en las agrupaciones de temáticas sugeridas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, “Rutas de Creación de Valor”, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocien con cada una de las su brutas seleccionadas. Con la calificación otorgada a cada componente con base en los temas priorizados, se formulará el Plan de Acción que le permitirá a la empresa dar un paso adelante en su proceso de transformación, buscando constantemente la madurez adecuada para enfrentar los retos que cada día impone el servicio público.

Los resultados obtenidos han puesto de manifiesto los componentes donde se pueden desarrollar oportunidades de mejora para avanzar en el mejoramiento continuo de la Entidad.

A continuación, se relaciona el plan de acción de la matriz GETH el cual estará orientado a cerrar las brechas existentes entre el “deber ser” y lo que es actualmente, de acuerdo con los resultados obtenidos en la Matriz.

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO					
Pasos		5	6	7	8
1	<p>Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <p>Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <p>RUTA DE LA CALIDAD</p> <p>La cultura de hacer las cosas bien</p>	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	<p>Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos</p> <p>Subrutas con menores puntajes (máximo tres)</p> <p>IR →</p>				
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores				
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes				
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo				
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas. Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP				
7	Implemente las mejoras seleccionadas. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP				
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas				
9	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado				

	EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL CAQUETA S.A.S.E. P	VERSION	01
		FECHA	2023
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			

9. DEFINICIÓN ESTRATÉGICA DEL GRUPO DE TALENTO HUMANO

- **Misión**

Fortalecer la gestión y el desarrollo de los trabajadores, con el fin de contribuir en su desarrollo y bienestar y estimular su deseo de mantener la mejora continua, lo cual les permitirá cumplir plenamente con las metas y objetivos de la organización, logrando así una alta eficiencia y un profundo sentido de pertenencia.

- **Visión**

Ser un referente para las distintas entidades del Estado Colombiano, posicionándose con altos puntajes en las calificaciones y la Matriz GETH, siguiendo los lineamientos y las normas que allí se establecen; lo que, a su vez, generará un entorno de trabajo positivo en el que las personas reconozcan la diversidad, se maximice el potencial de los servidores de la Entidad y se generen espacios de innovación.

- **Objetivo general**


Gestionar el ciclo de los trabajadores por medio de la ejecución de planes, programas y procedimientos, con el fin de fortalecer su desarrollo integral encaminado al cumplimiento de la misión de la entidad.

- **Objetivos específicos**

- ❖ Fortalecer las habilidades y competencias de todos los trabajadores, a través de actividades de capacitación y bienestar, acordes con las necesidades identificadas por la matriz GETH.
- ❖ Lograr mejores resultados en la prestación del servicio que redunden en el bienestar de la ciudadanía y grupos de interés, generando un mayor nivel de valor público.
- ❖ Incrementar la confianza del ciudadano en la gestión de la empresa y su Talento Humano.

- **Alcance**

El Plan Estratégico de Talento Humano de la empresa de servicios públicos del Caquetá abarca a todo el personal desde su vinculación, durante su permanencia y hasta su desvinculación de la Entidad, por medio de la detección de sus necesidades y el desarrollo de programas orientados a su bienestar.

	EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL CAQUETA S.A.S.E. P	VERSION	01
		FECHA	2023
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			

Debe estar en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad de los servidores.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- **HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO**

Se cuenta con diferentes mecanismos de seguimiento, como lo son las evaluaciones de desempeño laboral, las encuestas de satisfacción de las diferentes actividades, las evaluaciones de impacto, entre otras. Además, el Grupo de Talento Humano, junto con la Oficina de control interno, hace seguimiento a los diferentes planes mediante el Plan de Acción Institucional (PAI)

- **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**

La empresa de servicios públicos evalúa el desempeño laboral de sus laboradores mediante la aplicación de metodologías y herramientas emitidas por las entidades competentes y adoptadas por la Entidad, de conformidad con la normatividad vigente, con el fin de garantizar la permanencia de los servidores, el mejoramiento continuo de la gestión y el logro de los objetivos institucionales.

11. PLANES TEMÁTICOS

- Anexo 1: Plan Institucional de Capacitación
- Anexo 2: Plan de Bienestar Social e Incentivos
- Anexo 3: Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos
- Anexo 4: Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

12. SEGUIMIENTO

La Secretaría General y el Grupo de Talento Humano son los encargados de realizar el monitoreo, seguimiento y control del plan de acuerdo con la competencia y la normatividad vigente.

Original firmado

Alexander Diaz Méndez
 Gerente Espdelca S.A.S.E.S.P
 Aprobó

Original firmado

Paula Andrea Vergara
 Jefe De Talento Humano
 Elaboro