PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS ESP

ESPA 2022

EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACACIAS ESP

Renovamos Nuestro Patrimonio

Empresa de Servicios Públicos de Acacías ESP
Carrera 16 Nº 14-28 Barrio Centro -Acacías
Teléfonos: 6469723-6574602

1 Contenido

INTRODUCCIÓN 3

2. GENERALIDADES 5

3. MODELO INTEGRADO DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO 6

4. PLATAFORMA ESTRATEGICA 6

5. MARCO LEGAL 7

6. OBJETIVOS 9

a. OBJETIVO GENERAL 9

b. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 9

7. ALCANCE 10

8. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 10

8.1. INSUMOS PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022 10

9. ANALISIS DEL CONTEXTO 12

9.1. ALCANCE DE LA DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO 12

10. CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO 12

11. EJES TEMATICOS PARA LA VIGENCIA 2022 15

11.1. Teletrabajo 15

11.2. INTEGRACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 16

11.2.1. PLAN ANUAL DE VACANTES 17

11.2.2. PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 17

11.2.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 17

11.2.4. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 17

11.2.5. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 18

12. SEGUIMIENTO 18

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de la Administración Pública actual se ha visto enfrentada a distintos cambios del mundo actual por el permanente desarrollo tanto tecnológico como social, induciendo al crecimiento de servicios por parte de la sociedad; esto, sumado a los cambios políticos, sociales y económicas.

Por lo consiguiente se requiere que la fuerza de trabajo actual requiera de una capacitación y motivación donde las entidades logren además de retener a sus empleados, retenerlos en las empresas con la implementación de políticas sólidas, agregando un valor extra a sus servidores.

Es así que el plan Estratégico de Talento Humano está direccionado para el desarrollo y cualificación de los servidores públicos preservando el principio de mérito para la provisión de los empleos, aumentar sus competencias laborales, incrementar su vocación del servicio, la aplicación de estímulos, con una gerencia enfocada a la consecución de resultados.

El plan se encuentra articulado con las 7 dimensiones que tiene el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, con el compromiso de cumplir su labor frente al Estado enmarcado en valores y ética como parte de los principios de cada uno de los colaboradores, generando confianza en la ciudadanía en todos los aspectos como son la entrega de servicios a cargo de la entidad y la integralidad inmersa en la cultura organizacional.

Además, el Plan Estratégico del Talento Humano, busca incrementar los atributos de calidad a tener en cuenta en el proceso de vinculación a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias de los servidores.

Este plan incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes. Así como elementos ya conocidos como lo son: visión, misión, objetivos estratégicos.

Por tal razón, el presente plan estratégico se requiere implementar como una herramienta de organización, estructuración y seguimiento de las actividades de la

Vigilado Supersservicios

Empresa en busca de una mejor calidad de vida de los servidores, orientado hacia una gestión estratégica exitosa y efectiva.

Por lo cual, los servidores deben conocer las políticas institucionales, direccionamiento estratégico y la planeación de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, siendo para esto necesario que las condiciones laborales queden direccionadas hacia un adecuado ambiente de trabajo, en busca no solo de la prevención del riesgo laboral, sino también el compromiso del autocuidado, logrando la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar.

Vigilado Superservicios

2. GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

Es así que, MIPG se ha convertido en referencia para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano, donde como la principal dimensión es el Talento Humano, identificándolo como el corazón del modelo.

La planeación de talento humano y la planeación estratégica se tornan eficaces cuando entre ambas existe una relación recíproca e interdependiente. En esta relación, el equipo de alta dirección reconoce que las decisiones de planeación estratégica afectan aspectos del talento humano y a su vez éstos los afectan para un mejor estar y hacer.

De la planeación estratégica del Talento Humano se desprenden acciones administrativas que agrega valor a las actividades de la Empresa y que posibilita que la empresa gestione el personal de forma moderna y de acuerdo a los requerimientos y necesidades del mercado.

3. MODELO INTEGRADO DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

4. PLATAFORMA ESTRATEGICA

- **MISION**

Somos una empresa prestadora de los servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo con estándares de calidad y enfoque de responsabilidad social que brinda calidad de vida y genera bienestar a la comunidad Acacireña.

- **VISION**

En 2028, ESPA E.S.P, será reconocida a nivel municipal y regional como una empresa con altos estándares en la prestación de los servicios públicos domiciliarios de Acueducto, Alcantarillado y Aseo.

- **POLÍTICA**

Nuestro compromiso es fortalecer las necesidades de la comunidad, mediante la prestación y comercialización de los servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo con calidad, cobertura y continuidad

- **VALORES**

- ✓ Honestidad
- ✓ Transparencia
- ✓ Respeto
- ✓ Tolerancia
- ✓ Compromiso
- ✓ Responsabilidad
- ✓ Equidad
- ✓ Liderazgo
- ✓ Excelencia

- **PRINCIPIOS**

- ✓ Credibilidad
- ✓ Divulgar aquellos actos de corrupción
- ✓ Respeto
- ✓ Pertenencia
- ✓ Responsabilidad social
- ✓ Cultura sostenible
- ✓ Satisfacción del cliente
- ✓ Participación ciudadana
- ✓ Confianza publica
- ✓ Justicia
- ✓ Pasión por la excelencia

5. MARCO LEGAL

- **Constitución Política de Colombia 1991**.

- **Decreto Ley 1567 de 1998.** Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado. Artículo 13 "El sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales". ".

- **Artículo 24º.-** *Área de Calidad de Vida Laboral.* El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera

que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos. El **Decreto 894 de 2017 modifico el literal** g del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998.

- **Ley 789 de 2002.** Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del código sustantivo de trabajo.

- **Ley 909 de 2004.** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

- **Decreto 1227 de 2005.** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto ley1567 de 1998.

- **Decreto 4661 de 2005**. Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005, artículo 1°.

- **Decreto 2539 de 2005.** Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley.
- **Decreto 1443 de 2014:** Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG- SST).

- **Circular Externa 100-010-2014** de la Departamento Administrativo de la Función Pública – DA

- **Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015,** Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, que compila todas las normas en materia de SST.

- **Decreto 1083 de 2015** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

- **Decreto 894 de 2017 (**Mayo 28) "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"

- **Decreto 051 de 2017** (enero 16 de 2018) "Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009".

- **Convención colectiva 2019 – 2021**

6. OBJETIVOS

a. OBJETIVO GENERAL

Para el periodo 2022, la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Acacias ESPA E.S.P., se centrará en implementar desarrollar estrategias en busca de la optimización de la calidad de vida laboral, tanto de los funcionarios como de sus familias, promocionando e incentivando la cultura organizacional, logrando incrementar el sentido de pertenencia y motivación, el fortalecimiento de la cultura ética, la prevención de riesgos, accidentes e incidentes laborales, fomentando estilos de vida saludables, tomando como base los principios y valores de la entidad

b. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Gestionar los procedimientos de vinculación y retiro de los funcionarios de la Empresa.

- Incrementar los conocimientos, habilidades y competencias laborales de los funcionarios, implementando el Plan Institucional de Capacitación.

- Desarrollar el Plan de Bienestar buscando contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral y clima organizacional de los funcionarios de la Empresa.

- Fomentar en los funcionarios las culturas de prevención, autocuidado y manejo de riesgos laborales, a través del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Planear las necesidades de Talento Humano en la entidad a través de la Previsión y Planeación de Vacantes.

7. ALCANCE

El Plan Estratégico del Talento Humano de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Acacias ESPA E.S.P., inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Institucionales) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, será aplicado a todos los trabajadores Oficiales y Servidores Públicos, de acuerdo con la normatividad vigente.

8. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano en la Empresa de Servicios Públicos de Acacias ESPA E.S.P, se desarrolla teniendo en cuenta el ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, y además integrando otros elementos que forman parte de la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

8.1. INSUMOS PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022

- **Disposición de información:**

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico de Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en la Escuela Superior de Administración Pública cuenta con la información actualizada de la herramienta desarrollada para tal fin, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos en las diferentes mediciones adelantadas a través de informes de gestión a través de las vigencias anteriores.

- **Caracterización de la población:**

A través de la caracterización de la Planta de Personal de la Empresa, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad,

género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores, como el principal insumo para la administración del talento humano.

- **Caracterización de los empleos:**

Según el Acuerdo No. 005 del 20 de junio de 2011, la Empresa de Servicios Públicos de Acacías E.S.P., cuenta con una planta de personal conformada por un total de Noventa y ocho (98) funcionarios, distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1. Ocupacion corte 31 de Diciembre de 2021

NIVEL	AUTORIZACIÓN ACUERDO 005/2011	MODIFICACION ACUERDO 006/2021	PLANTA DE PERSONAL ACTUAL
DIRECTIVO	5		5
PROFESIONAL	8		8
TÉCNICO	6	1	7
ASISTENCIAL ADMINISTRATIVO	9		9
ASISTENCIAL OPERATIVO	70	-1	69
Total	98		98

En la siguiente grafica podemos observar la distribución y caracterización de los empleos actuales de la empresa de servicios públicos de Acacias ESP.

Como se evidencia en la información anterior la empresa cuenta con una estructura de la planta de personal organizada y definida con sus respectivos manuales de funciones, procesos y procedimientos, es importante mencionar que el Técnico en Talento Humano depende de la subgerencia Administrativa, Comercial y Financiera,

por tanto, requiere del trabajo mancomunado y conjunto para el desarrollo del presente plan.

9. ANALISIS DEL CONTEXTO

La Técnico de Talento Humano de la Empresa de Servicios Públicos de Acacias E.S.P, es la encargada de gestionar y promover el desarrollo del talento humano a través de planes orientados a brindar bienestar a los funcionarios, así como el mejoramiento de las competencias laborales, la seguridad y salud en el trabajo y el medio ambiente, para proporcionar un adecuado clima laboral.

9.1. ALCANCE DE LA DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO

El propósito de la primera dimensión de MIPG -Talento Humano- es ofrecerle a una entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal, garantizando el derecho al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver los problemas laborales.

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

10.CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO

Esta etapa consiste en la implementación de las acciones con el propósito de fortalecer aquellos aspectos débiles en la Entidad, siempre y cuando este encaminado a la mejora del talento humano, este ciclo se divide en tres aspectos fundamentales:

- Ingreso: Donde se busque el cumplimiento del principio del mérito, la provisión oportuna y eficaz de los empleos con el personal idóneo.

- **Desarrollo:** Se deberán tener en cuenta actividades relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.

- **Retiro:** Estará dirigida a comprender las razones de la deserción para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal, pero además se deberán desarrollar acciones de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado.

Por otra parte, MiPG, en su dimensión de talento humano, nos entrega unas herramientas llamadas rutas, las cuales están encaminadas a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces. Estas rutas son:

- ✓ **Ruta de la Felicidad:** la felicidad nos hace productivos. Múltiples investigaciones evidencian que cuando el 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. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el servidor público se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa "Entorno laboral saludable", teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa "Servimos", horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.

- ✓ **Ruta del Crecimiento:** liderando talento. 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, y en ese sentido deben ser conscientes de su rol como formadores y motivadores. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales,

trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

- ✓ **Ruta del Servicio:** al servicio de los ciudadanos. El cambio cultural debe ser objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores de manera que paulatinamente se avance hacia la generación de convicciones y la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos.

La cultura, además de centrarse en valores y en la orientación a resultados, debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

- ✓ **Ruta de la Calidad:** la cultura de hacer las cosas bien. La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen.

Esto inevitablemente está atado a que en la Gestión Estratégica del Talento Humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

- ✓ **Ruta del análisis de datos:** conociendo el talento. Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa "Disponer de información", acerca del talento humano, pues permite, tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo desarrollo de competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización

del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP

Fuente: Manual Operativo MIPG

Un instrumento importante para desarrollar los ciclos y rutas mencionadas anteriormente es necesario adelantar una Bateria de riesgo Psicosocial a todo el personal de la empresa con el fin de identificar los riesgos psicosocial intralaboral, extralaboral y de estrés a los cuales se enfrentan diariamente los trabajadores , ya que estos permiten determinar las patologías causadas por el estrés ocupacional en su ámbito laboral y estos factores de riesgos psicosociales que deben ser evaluados de forma objetiva y subjetiva según parámetros.
Resolución 2646 de 2008

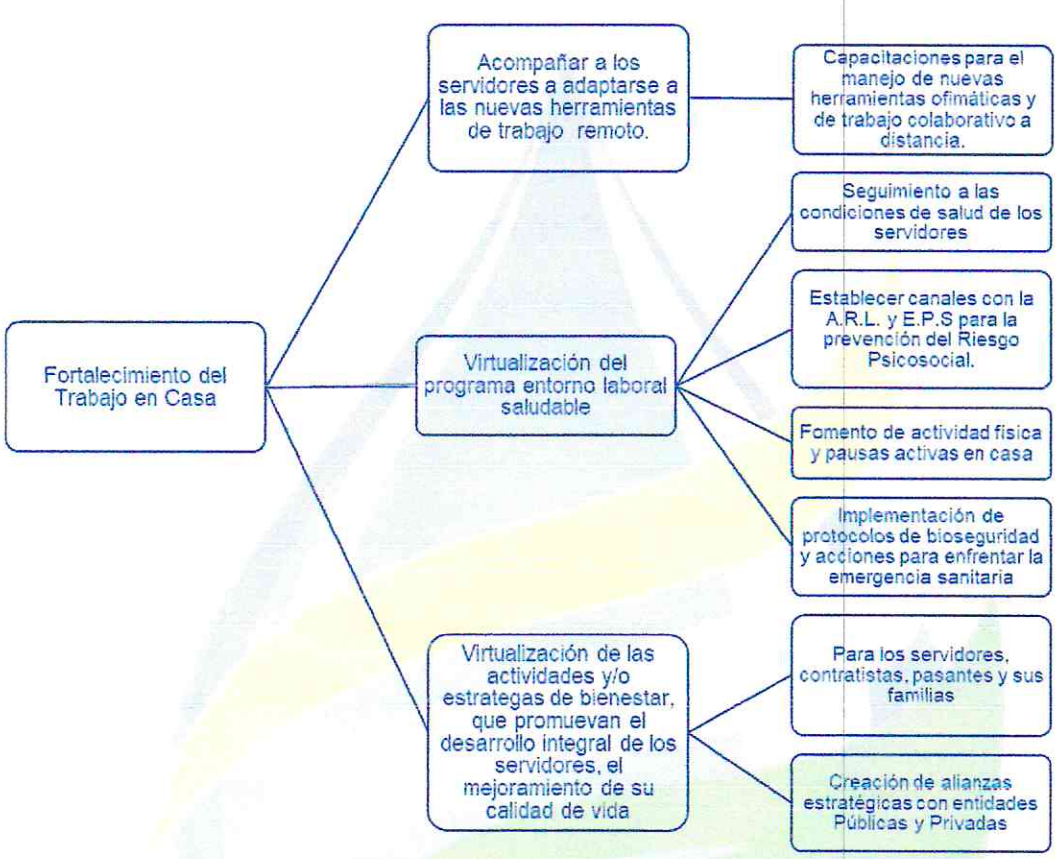
11.EJES TEMATICOS PARA LA VIGENCIA 2022

En articulación al Plan Estratégico de la Entidad y las actuales líneas condiciones sociales y de salud, se presenta la propuesta de trabajar en dos ejes temáticos para la vigencia 2022, sobre los cuales se realizan las actividades de la vigencia 2022, así:

11.1. Teletrabajo

El mundo del trabajo se ha visto profundamente afectado por la pandemia mundial del virus. Además de la amenaza que supone para la salud pública, el trastorno económico y social amenaza los medios de vida y el bienestar a largo plazo de millones de personas, sin embargo, una de las soluciones a este gran problema ha sido el trabajo en casa, se propone desarrollarlo de la siguiente manera con los funcionarios que por ocasión de protección de contagio deba desarrollar sus actividades laborales desde su casa:

- *"Es importante para una empresa ser también un familia: Que la gente se sienta como parte de la empresa y la empresa sea una familia para ellos«*. Larry Page.



11.2. INTEGRACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

Así mismo, según 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: Vacantes, Previsión de Recursos Humanos, Estratégico de Talento Humano, Institucional de Capacitación, de Incentivos Institucionales y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se pretende generar una nueva cultura organizacional con un enfoque diferente de acuerdo a los siguientes lineamientos:

- Fortalecimiento del clima laboral
- Gestión del conocimiento y la innovación

- Fortalecimiento del buen servicio al cliente
- Estrategias de sensibilización y valores éticos
- Procedimiento de vinculación a las prácticas estudiantiles a través de convenios.
- Manejo y afrontamiento del estrés
- Manejo de la inteligencia emocional.

A continuación, se describe cada uno de los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano.

11.2.1. PLAN ANUAL DE VACANTES

Es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con las necesidades de empleos públicos y trabajadores que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión.

11.2.2. PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

El Plan de Previsión de Talento Humano, surge de la obligación legal establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual menciona que todas las unidades de personal o quien haga sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de talento humano, que contenga el cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

11.2.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La formación, la capacitación y el entrenamiento del talento humano al servicio de la Entidad, juegan un papel estratégico en la cultura organizacional. En este sentido, el Plan institucional de Capacitación se convierte en el instrumento que le permite a la Entidad diseñar y aplicar un programa de capacitación y entrenamiento para la profesionalización y desarrollo personal y laboral del servidor público, que derive en una contribución efectiva al cumplimiento de las metas institucionales.

11.2.4. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El bienestar social contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la entidad, de su desempeño laboral y al fortalecimiento de la cultura organizacional, a través de espacios de aprendizaje, esparcimiento e integración familiar donde manifiesten motivación, y relaciones laborales sanas y armoniosas.

Igualmente, el sistema de estímulos para los servidores públicos, se enmarca en una lógica orientada a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Así lo establece el Decreto-Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y Convención Colectiva de Trabajo 2019-2021 (Artículos 92 al 94).

El Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales, contiene las acciones que se debe desarrollar al interior de la Entidad que efectivamente responda a las necesidades de los funcionarios.

11.2.5. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

De conformidad con el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, la Entidad debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para conseguir cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, el cual debe identificar de forma clara las metas, las responsabilidades, los recursos y el cronograma de actividades, siguiendo la concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

12. SEGUIMIENTO

Para llevar a garantizar la ejecucion del presente plan y los demas que lo componen, se diseño una matriz de seguimiento.

NELSON LOZANO CANTOR
Gerente ESPA

Nombres y apellidos	Cargo	Firma
Aprobó: Sonia Mercedes Romero Rodríguez	Subgerente Administrativo Comercial y Financiero	
Revisó: Álvaro Andrés Céspedes	Secretario Del Comité Institucional de Gestión y Desempeño	
Revisó: Liliana Milena Gamboa	Técnico En Talento Humano	
Elaboró: Lorena Andrea Torres Gonzalez	CPS Apoyo Profesional a la Subgerencia Adtivo, Comercial y Financiera	