

Plan Estratégico de Talento Humano 2021-2022

Decreto 612 de 2018

Secretaría General
Dirección de Talento Humano
Enero de 2022

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. ALCANCE	5
2. OBJETIVOS	5
2.1. OBJETIVO GENERAL	5
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
3. MARCO NORMATIVO.....	5
4. MARCO ESTRATÉGICO DE LA SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS.....	6
5. CARACTERIZACIÓN DE EMPLEOS Y SU POBLACIÓN	8
5.1. CARACTERIZACIÓN DE EMPLEOS	8
5.2. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA.....	9
6. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA ENTIDAD	12
6.1. ACCIONES DE FORTALECIMIENTO Y DISMINUCIÓN DE BRECHAS	18
6.2. POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	18
6.2.1. Objetivo	19
6.2.2. Alcance	19
6.2.3. Declaración.....	20
7. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.....	20
7.1. ARMONIZACIÓN DE LA ESTRATEGÍA – RUTA DE LA FELICIDAD	22
7.2. ARMONIZACIÓN DE LA ESTRATEGÍA – RUTA DE LA FELICIDAD	23
7.3. ARMONIZACIÓN DE LA ESTRATEGÍA – RUTA DE LA FELICIDAD	24
7.3.1. Estrategia Ruta del Servicio	25
7.3.2. Estrategia Ruta de la Calidad	25
7.3.3. Estrategia Ruta del Análisis de Datos.....	26
7.4. INTEGRACIÓN DE TODAS LAS ESTRATEGÍAS DE LAS RUTAS	27
8. EJECUCIÓN	28
8.1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	28
8.2 PROGRAMA DE BIENESTAR Y PLAN DE INCENTIVOS.....	29
8.3 PLAN ANUAL DE VACANTES	29
8.4 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	30
8.5 PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	31
9. SEGUIMIENTO Y CONTROL	31
10. ANÁLISIS DE RESULTADOS	35

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación (MIPG), con el propósito de generar desde la gestión del talento humano valor, satisfacción y confianza a la ciudadanía. Es así como contempla la armonización con el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”– y lo establecido por “El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) consolidará el Modelo Integrado de Planeación y Gestión en las entidades públicas del orden nacional y territorial, y diseñará un esquema de asesoría técnica integral de acompañamiento por parte de las entidades líderes de las políticas de gestión y desempeño”.

Es así, como la entidad adopta este Plan Estratégico para identificar y, en consecuencia, fomentar las capacidades, conocimiento, aptitudes y valores de todos sus colaboradores, encaminados al cumplimiento de los objetivos propuestos por la entidad. Entendiendo que el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados.

Debe tenerse en cuenta, como la gestión estratégica del Talento Humano, es pieza clave para la generación de valor público y para direccionar de manera apropiada la consecución de los resultados de la entidad; adoptándola como el conjunto de buenas prácticas que contribuyen al cumplimiento de las metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible.

Por esta razón, se decide apoyar su operación fortalecida en las rutas generadoras de valor: Ruta de la felicidad, del crecimiento, del servicio, del análisis de datos y de la calidad, enfocando su ejercicio en las rutas de crecimiento y la felicidad; con el propósito de contar con servidores que tengan capacidad de innovar, que estén comprometidos con su labor, y que sientan orgullo por pertenecer, a partir de programas orientados al bienestar, al desarrollo profesional y a la construcción ambientes propicios para hacer de la Felicidad, una ventaja competitiva y marca institucional.

Este plan estratégico contempla las “estrategias”, que armonizan los planes, proyectos y programas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los colaboradores y servidores públicos, donde no solo sean ellos los que participen y gocen de estos, sino que además sus familias puedan hacer parte importante en la ejecución y definición de los mismos, generando así, compromiso con la entidad, desarrollando sus funciones de manera productiva dando como resultado el cumplimiento de los objetivos de la entidad con valor público hacia la ciudadanía.

Se espera desde el área de Talento Humano poder materializar aquellos proyectos y planes mediante los cuales se pueda fortalecer el proceso del ciclo de vida del servidor público, clima organizacional, equidad de género, vinculación de personal con discapacidad, entre otros.

1. ALCANCE

El Plan Estratégico del Talento Humano de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios es aplicable para todos los servidores de la entidad, en el periodo de gobierno restante, es decir, 2021-2022, e inicia con la identificación de necesidades de los planes relacionados, contempla las estrategias que los armonizan dentro de las rutas generadoras de valor y finaliza con la evaluación de la ejecución de los mismos.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Definir las estrategias, objetivos y directrices de la Gestión Estratégica del Talento Humano, que contribuyan al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores públicos de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, a través del mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar de los mismos.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Apoyar en el fortalecimiento de las competencias y habilidades de los colaboradores, a través de programas de capacitación, gestión del conocimiento y bienestar.
- Dar a conocer a los colaboradores la importancia que tienen dentro de la entidad y que ellos son la pieza fundamental para el cumplimiento de los objetivos y nacionalidad institucional.
- ✓ Definir el desarrollo y ejecución de manera efectiva los planes del Talento Humano.
- ✓ Propiciar condiciones y acciones en pro del mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad, generando programas que contemplen al individuo desde aspectos tales como: familiar, personal, laboral entre otros.

3. MARCO NORMATIVO

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, se rige por la normatividad que rige a las entidades públicas dentro

del territorio colombiano y está orientado por los principios de la función pública. Es así, como se contemplan las siguientes disposiciones.

Normatividad	Descripción
Acuerdo 617 de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba".
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Decreto 1083 de 2015	Se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
Decreto 1567 de 1998	Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
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.
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

Además de la normatividad relacionada anteriormente, se debe tener en cuenta las normas que modifiquen o actualicen; así como, los lineamientos internos de la entidad.

4. MARCO ESTRATÉGICO DE LA SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS

MISIÓN

Promovemos y protegemos los derechos y deberes de los usuarios y prestadores de los servicios públicos domiciliarios y la prestación de estos servicios esenciales de manera sostenible y con calidad, con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos, a la competitividad del sector y al desarrollo económico y social del país.

VISIÓN

Aportamos a la sostenibilidad y transformación de los servicios públicos en Colombia, usando técnicas de vanguardia y siendo soporte para su planeación,

regulación y desarrollo, con ello logramos la articulación de los diferentes actores institucionales, posicionando a los usuarios como eje central de los servicios.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 2019 – 2022

1. Contribuir al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible que impactan al sector.
2. Promover una mejora de la calidad, cobertura y continuidad de los servicios que vigilamos.
3. Lograr que los prestadores entreguen información confiable y oportuna.
4. Potencializar la participación ciudadana y el control social en la prestación de los servicios públicos.
5. Incidir en el ciclo de política pública sectorial y de la regulación.
6. Generar y compartir conocimiento técnico sobre el sector para la toma de decisiones.
7. Posicionar a la entidad como articulador y unidad de apoyo para todos los agentes del sector de servicios públicos.
8. Implementar oportunamente acciones de vigilancia preventiva con criterios diferenciales, que generen alertas tempranas y de control que aseguren la protección de los derechos de los usuarios.
9. Garantizar la oportunidad, calidad y análisis de la información para la adecuada toma de decisiones a través de tecnologías robustas.
10. Estructurar procesos que incorporen mejores prácticas y que permitan optimizar tiempos, evitar duplicidad y generar eficiencias en el desarrollo de las funciones.
11. Fortalecer las políticas de prevención para mitigar riesgos y evitar demandas en contra de la entidad.
12. Generar una cultura de la gestión del conocimiento y la innovación para el fortalecimiento institucional.
13. Contar con una estructura organizacional que motive el talento humano, promueva la articulación y permita responder a los retos y oportunidades del sector.
14. Asegurar la sostenibilidad financiera de la entidad para el adecuado cumplimiento de la misión.

OBJETIVO PROCESO TALENTO HUMANO

Liderar y ejecutar las actividades propias de la administración y gestión del talento humano, aplicando la normatividad vigente y los procedimientos establecidos en la entidad para contribuir a la consecución de los objetivos institucionales.

5. CARACTERIZACIÓN DE EMPLEOS Y SU POBLACIÓN

5.1. CARACTERIZACIÓN DE EMPLEOS

Actualmente la entidad cuenta con su equipo de trabajo representado a través de su planta de personal modificada de acuerdo al decreto 1370 de 2020, con el cual modifica la planta de personal de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios y se dictan otras disposiciones, definida a continuación por tipo de cargo y vinculación, de la siguiente manera:

Tabla 1. Cargos y vinculación

RELACIÓN DE CARGOS Y VINCULACIÓN					
NIVEL DEL EMPLEO	ENCARGO	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTES	TOTAL
Directivo	0	25	0	1	26
Asesor	2	39	0	6	47
Profesional	78	4	446	243	771
Técnico	9	2	41	22	74
Asistencial	7	13	50	6	76
TOTALES	96	83	537	278	994

Información reportada por el proceso de Gestión del Talento Humano de la entidad, (Planta a corte del 31/12/2021)

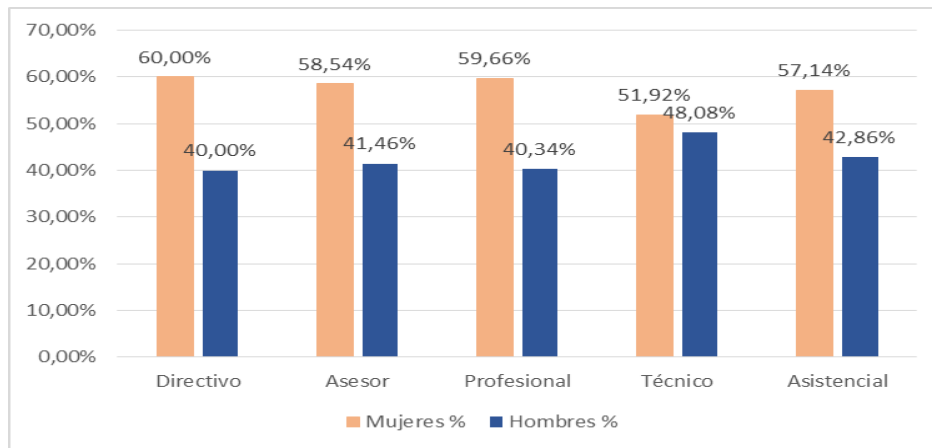
Desde la vigencia 2020 la Superintendencia de Servicios Públicos bajo el nuevo referente estratégico tiene como uno de los objetivos: "Contar con una estructura organizacional que motive el talento humano, promueva la articulación y permita responder a los retos y oportunidades del sector", es por ello que con el propósito de ampliar, fortalecer y modernizar los procesos de inspección, vigilancia y control a los prestadores de servicios públicos domiciliarios, asumir de forma competitiva los retos del sector y articular las nuevas actividades que desde su creación se han venido incorporando al marco de las funciones de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, la Entidad modificó su estructura, a fin de continuar garantizando una eficaz y eficiente vigilancia a la prestación de los servicios públicos en todo el territorio nacional, el debido control a aquellos intervinientes en la cadena de la prestación, y, en consecuencia la protección de los derechos de los usuarios en aplicación de los principios de eficacia administrativa y celeridad en su gestión.

En consecuencia mediante Decreto 1369 del 18 de octubre de 2020, se modificó la estructura de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios y, mediante

Decreto 1370 del 18 de octubre de 2020, se suprimieron nueve (9) empleos de la planta global de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, y se crearon setecientos un (701) cargos, ordenando a su vez en el artículo tercero que se deberá realizar su provisión conforme las disponibilidades presupuestales y hasta la concurrencia presupuestal de cada vigencia.

Por otro lado, la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios cuenta, con hombres y mujeres en diferentes niveles jerárquicos, sin embargo, el género femenino predomina en la participación dentro de los diferentes niveles jerárquicos, así:

Gráfico 1. Participación por cargos de hombre y mujeres de la entidad



Información reportada por el proceso de Gestión del Talento Humano de la entidad, (Planta a corte del 31/12/2021)

5.2. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA

Actualmente la población de servidores dentro de la entidad se encuentra mayormente representado por el género femenino siendo este el 58,8% y el género masculino representado en un 41,2% de la población total de los servidores.

Gráfico 2. Participación de hombres y mujeres dentro de la entidad



Información reportada por el proceso de Gestión del Talento Humano de la entidad, (Planta a corte del 31/12/2021)

La entidad en su compromiso por garantizar los derechos humanos tanto para mujeres como para hombres se ha preocupado por contar con servidores que apoyen al cumplimiento de los objetivos de la entidad sin importar cuál sea su género. De esta manera se espera promover acciones que impactan positivamente en el logro de la igualdad de género al interior de la entidad y fomentar en sus colaboradores y colaboradoras la inclusión y no discriminación de la mujer en ningún ámbito, promoviendo la igualdad de oportunidades.

Estas acciones se encuentran enmarcadas en una política de no discriminación e igualdad de oportunidades, en donde tanto la Alta Dirección de esta Superintendencia como la Dirección de Talento Humano, se comprometen a desarrollar e implementar acciones e iniciativas que promuevan la igualdad de oportunidades sin importar el género, fomentando la inclusión y no discriminación en ningún ámbito

A continuación, se presenta el detalle de los porcentajes de ocupación de los cargos de la Superservicios desagregados por sexo para las vigencias 2019, 2020 y 2021, en donde se evidencia la equidad de género en la vinculación de la entidad:

Tabla 2. Diferencial entre los años 2019, 2020 y 2021, por sexo y cargos asignados dentro de la entidad.

COMPARATIVO PROVISIÓN CARGOS POR SEXO ENTRE EL 2019, 2020 Y 2021						
DENOMINACIÓN DEL CARGO	2019		2020		2021	
	SEXO		SEXO		SEXO	
	F	M	F	M	F	M
Superintendente	1	0	1	0	1	0
Superintendente Delegado	17	13	1	2	1	2
Secretario General	11	11	1	0	1	0
Jefe de Oficina	1	0	2	1	2	2
Director de Superintendencia	3	0	2	0	1	1
Director Técnico	1	0	3	2	4	2
Director Territorial	2	3	2	3	3	3
Director Administrativo	2	3	1	0	1	0
Director Financiero	2	1	1	0	1	0
Jefe de Oficina Asesora	1	0	2	1	2	1
Asesor	1	0	22	19	22	16
Profesional Especializado	79	36	82	38	238	152
Profesional Universitario	10	8	15	9	77	61
Técnico Administrativo	22	5	21	12	27	25
Auxiliar Administrativo	1	0	11	12	15	13

COMPARATIVO PROVISIÓN CARGOS POR SEXO ENTRE EL 2019, 2020 Y 2021						
DENOMINACIÓN DEL CARGO	2019		2020		2021	
	SEXO		SEXO		SEXO	
	F	M	F	M	F	M
Secretario Ejecutivo	23	11	26	2	27	1
Conductor Mecánico	0	7	0	7	0	14
TOTAL	177	98	193	108	423	293
	64,36%	35,64%	64,12%	35,88%	59,08%	40,92%
TOTAL PLANTA PROVISTA	275		301		716	

Información reportada por el proceso de Gestión del Talento Humano de la entidad, (Planta a corte del 31/12/2021)

La entidad hace inclusión de hombres y mujeres con diferentes edades, lo cual permite mezclar la experiencia con nuevos modelos e ideas dentro de la gestión institucional, por lo que se relaciona los rangos de edad de los servidores de la entidad con su respectiva generación, con el objetivo de identificar rangos comportamentales de los servidores.

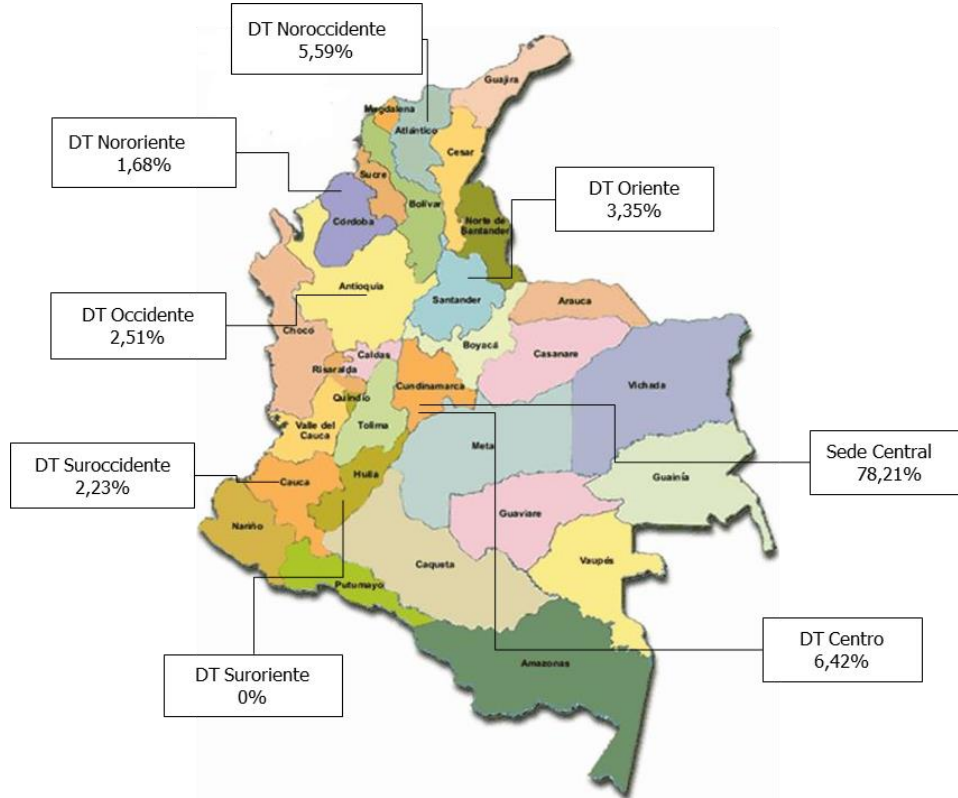
Tabla 3. Rango de edades de los servidores de la entidad, con el porcentaje de participación de la población y tipo de generación a la cual pertenecen

GRUPOS POBLACIONALES POR EDADES			
RANGOS DE EDAD	GENERACIÓN	No. DE SERVIDORES	PARTICIPACIÓN
20 a 24 años	Milenials	12	32,40%
25 a 29 años		102	
30 a 34 años		118	
35 a 39 años	Generación X	136	44,13%
40 a 44 años		107	
45 a 49 años		73	
50 a 54 años	Baby Boomers	63	23,46%
55 a 59 años		66	
60 a 64 años		32	
65 a 70 años		7	
> a 70 años		0	

Información reportada por el proceso de Gestión del Talento Humano de la entidad, (Planta a corte del 31/12/2021)

Con respecto a la distribución de la población de funcionarios en las diferentes sedes de la entidad, se observa que el mayor número de funcionarios se ubica en la ciudad de Bogotá (Sede Central) con el 84,63%, distribuido en el Nivel Central (78,21%) y Dirección Territorial Centro (6,42%):

Gráfico 3. Mapa de Colombia, con la distribución de los servidores dentro de la entidad a nivel nacional



Información reportada por el proceso de Gestión del Talento Humano de la entidad, (Planta a corte del 31/12/2021)

6. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA ENTIDAD

En el marco de los resultados obtenidos por la entidad, correspondiente al Índice de Desempeño Institucional durante las vigencias 2018, 2019 y 2020, se evidencia el esfuerzo por parte de la Entidad, en cerrar las brechas identificadas, con el propósito de mejorar la gestión que se desarrolla en el día a día de la entidad.

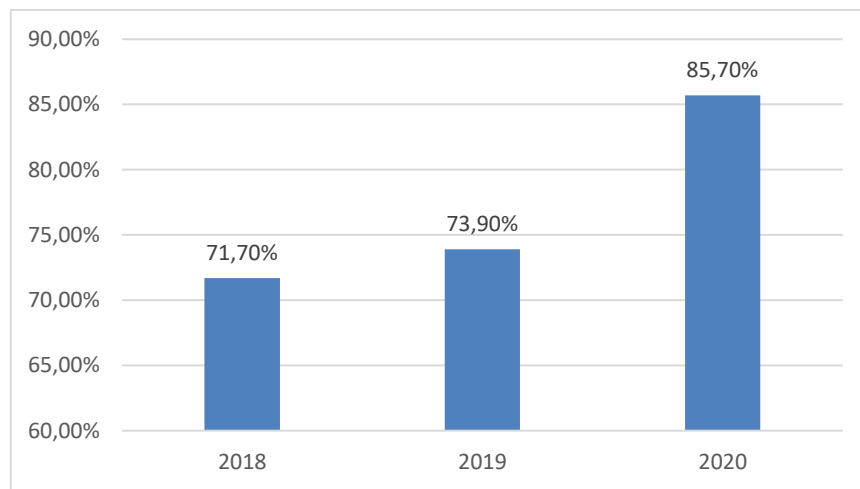
Gráfico 4. Índice de Desempeño Institucional Nación. 2018-2020



Información generada por Función Pública – Medición Desempeño Institucional generada 2021.

Al desagregar los resultados entre las dimensiones de gestión y desempeño, se destaca la gestión e implementación de la política de Talento Humano, la cual muestra un nivel de madurez de transformación (de acuerdo con los criterios establecidos por el DAFP). Evidenciando de esta manera que existen elementos a fortalecer mediante buenas prácticas.

Gráfico 5. Diferencial de resultados 2018, 2019 y 2020 FURAG



Resultados política de Talento Humano 2018, 2019 y 2020 FURAG, 2021

Con el propósito de fortalecer su gestión del Talento Humano, la Superservicios estableció dentro de sus objetivos estratégicos el fortalecimiento de la cultura organizacional. Para ello, la Dirección de Talento Humano, se encarga de dirigir y formular políticas institucionales, y adoptar los planes, programas y proyectos relacionados con la administración, capacitación y desarrollo del talento humano al servicio de la entidad, bajo un contexto de bienestar social integral. Es así como, se viene trabajando en mejorar la calidad de vida de los funcionarios, y en el mejoramiento continuo del proceso, para el cumplimiento de los requisitos de la política de gestión del talento humano de MIPG.

Apoiados en las recomendaciones generadas por parte de la Función Pública, luego de obtener los resultados obtenidos en el Formulario Único de la Gestión (FURAG), se ha buscado identificar las posibles brechas que no le han permitido a la entidad mostrar mejores resultados por parte de la gestión estratégica del talento humano.

Con el fin de cerrar o minimizar las brechas identificadas, se decide apuntar a la aplicación de estrategias enfocadas a las rutas generadoras de valor del MIPG, como pieza fundamental para evidenciar las necesidades o estados que no se están

cubriendo de manera satisfactoria dentro de la Entidad que afecten la Política del Talento Humano.

Los temas de desarrollo organizacional y de transformación cultural son cambiantes, por lo que se requiere del diseño de estrategias dinámicas e innovadoras que permitan su durabilidad. Es por esto, que se espera fortalecer las acciones relacionadas con los ejes temáticos de las Rutas de la Felicidad, Crecimiento, Servicio, Calidad y Análisis de Datos; rutas que consideramos nos ayudarán cerrar las brechas identificadas y mejorar los resultados de la entidad.

Por lo anterior, se elaboró un plan que cuenta con acciones transformadoras que permiten a funcionarios vivir y conocer una cultura organizacional adecuada. Las estrategias elaboradas forman parte de un plan de acción que se viene trabajando y el cual es necesario poder darle continuidad para alcanzar nuestro objetivo.

Es así, como con el objetivo de desarrollar un enfoque basado en MIPG que genere valor público hacia toda la ciudadanía y en especial a los grupos de valor de la entidad, se espera enfocar las estrategias para la gestión del talento humano en los ejes temáticos de las rutas generadoras de valor.

Gráfico 6. Rutas generadoras de valor MIPG



Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, 2018

Dentro de las recomendaciones obtenidas, encontramos: Incorporación de actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género) en la planeación del talento humano de la entidad, aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos empleo de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción, desde el sistema de control interno efectuar su verificación, elaborar un protocolo de atención a los servidores públicos frente a los casos de acoso laboral y sexual, desarrollar un diagnóstico de la accesibilidad y análisis de los puestos de trabajo, con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables de acuerdo con los servidores públicos vinculados, en especial aquellos con discapacidad y establecer incentivos especiales para el personal de servicio al ciudadano, de acuerdo con lo

previsto en el marco normativo vigente (Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 894 de 2017) y otros estímulos para quienes se encuentren con distinto tipo de vinculación (provisionales, contratistas, etc.) en la entidad.

Por lo anterior la Entidad viene trabajando en la identificación de posibles vacantes que permitan contratar personas en condiciones de discapacidad, además de la creación de un protocolo y la actualización del manual de ingreso y retiro de personal. De esta manera se espera cerrar o mitigar algunas de las brechas, en cuanto a lo relacionado con el cumplimiento a los lineamientos establecidos en el Decreto 2011 de 2017, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público, establecidas en el Artículo 2.2.12.2.3, mediante el cual se determinaba que, las plantas entre 1 y 1000 empleos, debían cumplir con el 2% de vinculación de personas con discapacidad, entre otros.

Dentro de la vigencia 2021 a corte del 31 de diciembre se cuenta con once personas en condición de discapacidad y se continúa con el proceso de verificación de documentos de acuerdo con el orden de elegibilidad establecido por los Jefes de Áreas de acuerdo con las hojas de vida recepcionadas.

En cuanto a equidad de género se aplicó la herramienta Wep´s para identificar las brechas asociadas a esta necesidad, donde se diseñó y comunicó la política de no discriminación e igualdad de oportunidades por infórmate y se realizó el taller de prevención de la discriminación.

De acuerdo con la caracterización de la población, el 26,46% de los servidores son mayores de 50 años y teniendo en cuenta que la edad de pensión en la ley colombiana es de 57 años para las mujeres y de 62 años para los hombres, podemos evidenciar que 168 de los servidores de la Superservicios, estarán en condición de pre-pensionados y pensionables, en un término no mayor a 10 años, lo que justifica la importancia de fortalecer la tercera etapa del ciclo del servidor público, es decir, el retiro. No obstante, la Ley 1821 de 2016, permite el desarrollo de actividades de estos servidores hasta los 70 años, pero no está directamente asociado con que los servidores deseen hacer su retiro una vez cumplan la edad y tiempo reglamentado por la ley.

Esta característica de la planta de personal de la Entidad despierta las alertas en torno a dos aspectos básicos para abordar el tema. El primero, relacionado con estrategias que permitan acompañar de manera efectiva al servidor en su proceso de retiro y desvinculación asistida, y el segundo aspecto referente al blindaje de procesos y la gestión de conocimientos y saberes administrados por quienes se retiran de la Institución.

Por lo tanto, se ha decidido trabajar los dos frentes: gestionar el “cambio y ruptura”, los cuales experimentarán los servidores, al culminar su ciclo laboral y en la manera como se desarrollan herramientas para un tránsito efectivo hacia otra etapa de la vida, como también será fundamental crear estrategias para la gestión de conocimientos y la innovación que blinden los procesos institucionales y su continuidad.

Por otro lado, dentro de la medición de clima y cultura laboral realizada en la entidad durante la vigencia 2020, aplicada a 282 funcionarios, mediante el Contrato 596 de 2020; se identificó la orientación organizacional obteniendo que los niveles de identidad de los funcionarios con relación a la misión, visión y objetivos de la entidad superan el 94%, esto hace que los funcionarios a pesar que en su mayor proporción no superen los 5 años en la entidad, conocen la entidad, se identifican con las metas y objetivos así como con las estrategias para alcanzarlas, sienten orgullo, tienen sentido de pertenencia, agradecimiento y consideran a la entidad con un muy buen lugar para trabajar.¹

En la administración del talento humano el 90% de los funcionarios percibe que los procesos organizacionales están orientados al bienestar de los miembros de la entidad y sus familias, los prepara para enfrentar y adaptarse a los cambios, permite que la entrega de información y actividades organizacionales se haga de forma oportuna, garantizando el acceso de todos los funcionarios y el 80% de los funcionarios perciben que tiene oportunidad de crecer dentro de la entidad, que tiene la oportunidad de adquirir nuevos aprendizajes, además los intereses profesionales se asocian con los objetivos de la entidad, sintiéndose motivados todos los días para realizar el trabajo. Las personas están de acuerdo con las actividades que se generan para su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.

En cuanto al trabajo en grupo el 82% de los funcionarios que participaron de la medición, perciben que en sus equipos de trabajo se tiene claridad en el aporte que la labor de cada uno tiene para el logro de objetivos y que existe cooperación para el logro de resultados. El 90% considera que al presentarse dificultades o problemas en los equipos de trabajo es posible solucionarlos sin afectar el ambiente laboral, las acciones que se realizan se encaminan en pro de mantener un ambiente de cordialidad, confianza y respeto entre compañeros y el 96% de los funcionarios considera que dentro de su equipo de trabajo se tiene un buen nivel de comunicación abierta y honesta, lo que permite tener confianza y trabajar de una manera efectiva en la consecución de metas y objetivos.

¹ Información reportada por el proceso de Talento Humano, correspondiente a los resultados de la medición del clima y cultura laboral, entregados en noviembre del 2020.

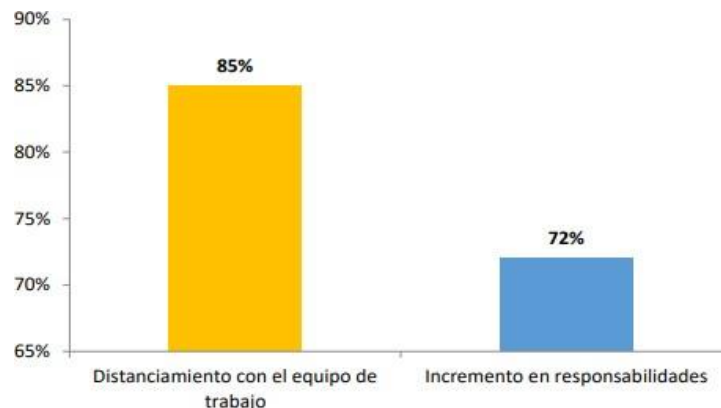
Como resultado a esta misma medición y teniendo en cuenta el contexto externo generado fruto a la pandemia presentada durante la vigencia 2020, se analizó la modalidad de trabajo en casa, siendo esta un factor de medición que hace parte de las condiciones que afectan el clima laboral dentro de la identidad.

Los resultados obtenidos mostraron la percepción de los servidores dentro de esta modalidad de trabajo en casa, en temas que afectan de manera directa el clima organizacional de la entidad:

Mayor colaboración en el equipo de trabajo. El 81% de los funcionarios considera que durante este periodo de tiempo en el que se ha desarrollado el trabajo en casa el apoyo en las actividades y funciones ha incrementado de manera importante y las herramientas disponibles en casa. El 68% de los funcionarios valoran el apoyo que han recibido de poder contar con las herramientas como silla y computador facilitados por la entidad para poder desarrollar sus funciones y resguardar su vida y la de su familia.

El distanciamiento con el equipo de trabajo. Un 85% de los funcionarios percibe que durante esta temporada de trabajo en casa a generado un distanciamiento en las relaciones con los otros funcionarios, puede entenderse que la necesidad humana de contacto personal hace que sus percepciones se vean afectadas e Incremento en responsabilidades. El 72% de los funcionarios percibe que el trabajo en casa ha representado un incremento en las responsabilidades a su cargo. Esto se puede deber a que sus espacios de trabajo por lo general se ven compartidos con sus espacios familiares y personales. Es importante generar estrategias que permitan crear habilidades para el manejo del tiempo.

Gráfico 7. Resultados de la medición, percepción de responsabilidades asignadas y distanciamiento con equipos de trabajo



Información reportada por el proceso de Talento Humano de la entidad., 2020

Mediante el contrato 558 de 2021, se realizó el proceso de intervención de clima laboral y cultura organizacional, con el fin de fortalecer las dimensiones de comunicación e integración, trabajo en equipo y medio ambiente laboral, con la implementación de cinco fases así: sensibilización, curso sincrónico, curso asincrónico, liderazgo y se finalizó con un encuentro virtual.

6.1. ACCIONES DE FORTALECIMIENTO Y DISMINUCIÓN DE BRECHAS

La entidad ha venido trabajando en definir acciones de fortalecimiento y disminución de las brechas identificadas como resultado al último autodiagnóstico aplicado durante la vigencia 2020 y los ejercicios realizados por parte del proceso de Talento Humano en la vigencia 2021.

Durante las vigencias 2020 y 2021, la Secretaría General propuso fortalecer el proceso de inducción de la entidad, con el objetivo de que el personal tenga un periodo inductivo, para que pueda conocer cada detalle de los procesos realizados en el área en la que se desempeñara y con las que tendrá constante interacción.

El propósito del proceso de inducción de personal es brindar al colaborador una electiva orientación general sobre las funciones que desempeñará y lo más importante generar un sentimiento de compromiso con la organización.

Así mismo, en pro de fortalecer la inducción y reinducción dentro de la entidad, se espera generar actividades teóricas y prácticas que favorezcan la adaptación del nuevo empleado en todos los procesos y grupos de trabajo en la organización, con esto se lograría hacer seguimiento continuo de los procesos de inducción y re inducción verificando su correcta aplicación para garantizar un desarrollo y desempeño óptimo en las funciones del empleado, lo cual a su vez permitirá identificar y medir las fortalezas y debilidades del programa para implementar mejoras que nos lleven a cumplir los objetivos propuestos.

En cuanto a las brechas identificadas como fruto del autodiagnóstico, se determina desarrollar actividades asociadas a la equidad de género dentro de la entidad, definiendo de esta manera una política encaminada a mitigar o disminuir la brecha.

6.2. POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, muestra dentro de su planta el esfuerzo por hacer de esta una entidad que valore y respete los derechos de las mujeres abriendo espacios dentro de los diferentes niveles jerárquicos:

Tabla 4. Nivel de empleo y participación por género dentro de la entidad

PARTICIPACIÓN POR CARGO DE MUJERES Y HOMBRES DENTRO DE LA ENTIDAD			
NIVEL DEL EMPLEO	# de MUJERES	# de HOMBRES	# TOTAL
Directivo	15	10	25
Asesor	24	17	41
Profesional	315	213	528
Técnico	27	25	52
Asistencial	40	30	70
TOTALES	421	295	716

Información reportada por el proceso de Gestión del Talento Humano de la entidad, (Planta a corte del 31/12/2021)

Para fortalecer las acciones encaminadas a la equidad de género, se definió la “Política de No Discriminación e Igualdad de Oportunidades”, con el propósito de definir un horizonte que brinde igualdad de oportunidades para sus colaboradores de manera equitativa independiente de su género, orientación sexual, discapacidad, raza, cultura, filiaciones políticas y religiosas, aportando de esta manera a los esfuerzos del Gobierno colombiano definidos en las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad” en su capítulo XIV “Pacto de equidad para las mujeres” objetivo 2, literal c, señala:“(…) Las entidades de orden nacional crearán a su interior grupos de género que garanticen la transversalidad de los temas relacionados con la promoción de los derechos de las mujeres y que cuenten con personal experto y conocedor del enfoque de género para las mujeres y los derechos de esta población (…)”

La definición y aplicación de esta política aporta al planteamiento y el desarrollo de estrategias contundentes para promover la inclusión del enfoque de género, diferencial e intersecciones en la producción, la difusión, el análisis y la utilización de las estadísticas. Esta política se encuentra definida así:

6.2.1. Objetivo

Garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades mediante la inclusión del enfoque de género al interior de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, y la promoción de este enfoque en los grupos de valor.

6.2.2. Alcance

La presente política de No Discriminación e Igualdad de Oportunidades es de carácter general y aplica tanto al nivel central como en todas las direcciones territoriales que conforman la entidad.

6.2.3. Declaración

Alineada con el Objetivo de Desarrollo No. 5. Igualdad de Género, la Alta Dirección de esta Superintendencia y la Dirección de Talento Humano se comprometen con la implementación de acciones e iniciativas que promuevan la no discriminación e igualdad de oportunidades, propendiendo por un ambiente laboral libre de acoso y discriminación.

Los lineamientos que guían esta Política son:

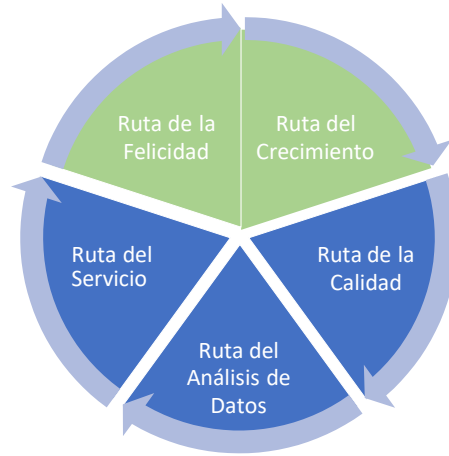
- ✓ Promoción de un entorno laboral libre de acoso y discriminación.
- ✓ Implementación de políticas para garantizar la Igualdad de oportunidades en los procesos de contratación de la entidad.
- ✓ Promoción de la participación de la mujer en las actividades de participación ciudadana.
- ✓ Utilización de un lenguaje inclusivo sin sesgos de género.
- ✓ Impulsar acciones que concilien la vida laboral y familiar de los colaboradores de la entidad.
- ✓ Promover canales de comunicación que permitan denunciar conductas no apropiadas que atenten o evidencien cualquier tipo de trato discriminatorio.

7. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios se define en el conjunto de estrategias armonizadas bajo los lineamientos de MIPG, en sus rutas generadoras de valor público, que permitan llegar sus servidores y colaboradores, de una manera integral.

Se busca contar con servidores comprometidos y felices dentro de la entidad, haciendo así, que del talento humano surja un modelo productivo que dé pie a la ejecución de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyan al cumplimiento de metas organizacionales a través de diferentes planes y programas diseñados dentro de la entidad, los cuales serán armonizados con las dos Rutas Generadoras de Valor definidas por MIPG: Ruta de la Felicidad, Ruta del Crecimiento, Ruta Análisis de Datos, Ruta de Calidad y la Ruta del Servicio.

Grafico 8. Rutas generadoras de valor MIPG



Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, 2018

Con el propósito de materializar el cumplimiento de las estrategias para el plan estratégico se hace necesario contemplar las sub rutas o ejes temáticos de las dos Rutas Generadoras de Valor y sobre las cuales en la vigencia 2020 trabajó la Entidad.

RUTA DE LA FELICIDAD



- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.
- Ruta para facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio
- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional
- Ruta para generar innovación con pasión.

RUTA DEL CRECIMIENTO



- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.
- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro.
- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores
- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hace.

Teniendo definidas las sub-rutas a implementar dentro de las estrategias a desarrollar dentro de este plan estratégico, se contemplaran los ejes temáticos que componen cada una de estas sub rutas, con el propósito de poder definir dentro de los planes de Talento Humano de las vigencias 2021 – 2022, las actividades que puedan llevar la gestión del Talento Humano a un enfoque basado en MIPG, buscando un equilibrio entre las diferentes áreas del ser humano, dando a todos sus colaboradores el valor que tienen dentro de la entidad, generando un ambiente propicio para el desarrollo de las actividades de los servidores, donde el resultado de una gestión más productiva sea originado por un alto nivel de satisfacción en el desarrollo de sus actividades, por sentir que no solo hace parte de la entidad, sino que son un pilar dentro de ella. Logrando gestionar integralmente a los servidores (desde su saber, su hacer y sentir), para posicionar estratégicamente la gestión humana, como factor clave del éxito.

Se espera que la implementación de este plan estratégico se materialice a través de cronogramas anuales, de conformidad con los lineamientos establecidos en la planeación de la entidad. Esto se evidenciaría/rá en los expedientes donde se recopilan las evidencias de la programación y despliegue de actividades, y en el Sistema Integrado de Gestión y Mejora –SIGME.

7.1. ARMONIZACIÓN DE LA ESTRATEGÍA – RUTA DE LA FELICIDAD

Recordando que (...) “cuando el empleado 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 producción.

Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el trabajador se sienta satisfecho². (...)

Es por esto que se define la primera estrategia que permitirá a la entidad a desarrollar acciones que aporten a la felicidad de sus servidores, contemplando su ser de manera integral ondeando no solo su ámbito laboral, sino también en los demás aspectos que como persona pueden influir en su estado de "Felicidad".



La Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios comprometida con la felicidad de sus servidores.

Bajo su precepto de construir una estructura organizacional que permita tener servidores motivados y comprometidos, genera espacios a sus funcionarios mediante el diseño de actividades encaminadas a lograr un equilibrio entre sus obligaciones y su entorno, de tal manera que cada servidor entienda su importancia dentro de la Entidad para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Sin duda alguna, esto ocasiona un impacto positivo tanto internamente como hacia la ciudadanía, pues un funcionario feliz, ofrece una excelente atención a los usuarios internos y externos

Esta estrategia contempla los siguientes ejes temáticos, alguno de los cuales se repetirán entre otras rutas pero que deberán ser desarrollados con el enfoque respectivo: Seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, diagnóstico de necesidades de bienestar, promoción y prevención de la salud, programa entorno laboral saludable, vinculación en la planta de personal con discapacidad y personal vinculado en estas condiciones, equidad de género, trabajo no presencial o teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, contar con información confiable y oportuna sobre rotación de personal, ausentismos, horarios flexibles, inducción y reinducción, planes de mejoramiento individual, innovación en bienestar, valores, clima laboral, informe de razones de retiro, plan de desvinculación asistida por jubilación, retiro o desvinculación se aparten de la entidad, para que puedan afrontar el cambio de estilo de vida.

7.2. ARMONIZACIÓN DE LA ESTRATEGÍA – RUTA DE LA FELICIDAD

El rol de los líderes es cada vez más complejo y requiere tener claro que para poder lograr las metas organizacionales, es necesario contar con el compromiso de las personas. Para lograr ese compromiso, desde el liderazgo se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento³.

Se espera con esta estrategia lograr fortalecer las habilidades interpersonales de comunicación, el pensamiento crítico y el trabajo en equipo ya que estos son

² Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) – octubre 2017

³ Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) – octubre 2017

elementos fundamentales para los procesos propuestos en el plan estratégico. Es interesante como esas habilidades se pueden convertir en conversaciones saludables ya que el proceso de comunicación es vital para el logro de objetivos. Es importante revisar la estrategia de comunicación que se realiza en la entidad y poder trabajar en equipo e implementar.



Estamos orgullosos de contar con tu talento, que fortalece nuestra Entidad.

Teniendo en cuenta que el factor fundamental para alcanzar las metas de la Entidad es el talento humano, la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios busca garantizar el aprendizaje y capacitación permanente de sus servidores, bajo la creación de espacios de desarrollo y crecimiento, que permitan desde los diferentes niveles fortalecer competencias y retener el mejor talento, dando como resultado una gestión integral.

La formación del Líder debe asegurar que el conocimiento se trasmite de forma clara y asertiva, para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Entidad y garantizar que la prestación del servicio siempre se haga bajo parámetros de calidad, acompañamiento al servidor en el desarrollo de un modelo efectivo de influencia y liderazgo.

Es significativo resaltar el manejo de un liderazgo integral para todo el personal de la entidad ya que no solamente los funcionarios de nivel directivo son los encargados de guiar al personal a su cargo sino que esto puede ayudar a identificar aquellos líderes que están inmersos en el personal, que pueden ser de bajo perfil, pero que tienen gran credibilidad dentro de los diferentes grupos de trabajo, y muchas veces son los encargados de interrumpir los procesos propuestos desde el plan estratégico de talento humano y cada uno de los planes que lo integran y que pueden ayudar a que esa comunicación sea más efectiva.

Cada directivo debe afianzar su equipo de trabajo, para que el equipo sea capaz de tomar decisiones en casos particulares cuando el coordinador no se encuentre y dar solución inmediata a las inquietudes de los usuarios y las que surjan del mismo cargo.

Es importante conocer las competencias, evaluarlas, realizar un proceso de autoevaluación y valorar el nivel de desarrollo para que se vea reflejado en el alcance de los objetivos institucionales.

Esta estrategia contempla los siguientes ejes temáticos: ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento; ruta para implementar un liderazgo basado en valores; y, ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen.

7.3. ARMONIZACIÓN DE LA ESTRATEGÍA – RUTA DE LA FELICIDAD

Contemplando que la gestión del Talento Humano tiene varias finalidades, entre las cuales está la de retener el personal que aporta no solo el desarrollo de su gestión dentro de la entidad, sino a aquel personal que mediante sus resultados y aptitud pueden aportar profesionalidad a la entidad, se hace necesario ver al servidor de manera integral, trabajando no solo por fortalecer o mejorar las condiciones que permitan optimizar su percepción de felicidad y de crecimiento (basado en el fortalecimiento de su liderazgo y competencias); sino también aspectos que permita fortalecer diferentes temáticas dentro del plan estratégico de talento humano dentro de la entidad que integren diferentes aspectos desde el ámbito laboral y personal del servidor.

Grafico 9. Rutas generadoras de valor MIPG

Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, 2018

7.3.1. Estrategia Ruta del Servicio

Como ya se ha mencionado, el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.



En la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, todos trabajamos para brindar siempre un buen servicio a nuestros Ciudadanos.

En el marco de nuestro Plan Estratégico de Talento Humano y con el propósito de encaminar a nuestros colaboradores a alcanzar altos estándares de productividad y compromiso; buscamos originar una cultura basada en el servicio, pensando en generar valor público a toda la ciudadanía, mediante el cumplimiento de los objetivos estratégicos de nuestra entidad.

Esta estrategia contempla los siguientes ejes temáticos: plan institucional de capacitación, plan de bienestar e incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, promocionar la rendición de cuentas de los directivos, evaluación de desempeño, incentivos, evaluación de la eficacia de la capacitación.

7.3.2. Estrategia Ruta de la Calidad

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente 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 Gestión Estratégica del Talento Humano. 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.



La Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios siempre con calidad

Encaminamos nuestros esfuerzos en mejorar de manera permanente la calidad del servicio, apoyadas de forma directa en el talento humano de nuestra entidad, dándole a nuestro equipo de trabajos las orientaciones necesarias que permitan ajustarse y cumplir con las expectativas y requerimientos de los ciudadanos en la prestación del servicio.

Esta estrategia contempla los siguientes ejes temáticos: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

7.3.3. Estrategia Ruta del Análisis de Datos

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, 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 compromiso⁴.



La Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios comprometida con la felicidad de sus servidores.

Vinculamos personal calificado y capacitado, que aporte desde sus conocimientos en el logro de los objetivos estratégicos trazados en la Entidad.

Asimismo, la Superservicios a través de diferentes mecanismos, busca identificar de manera detallada su equipo de servidores, en variables tanto intrínsecas como extrínsecas; con el propósito de determinar fortalezas y necesidades, a partir de las cuales se generan actividades que promuevan felicidad y crecimiento.

⁴ Manual Operativo Sistema de Gestión – Departamento de la Función Pública

Esta estrategia contempla los siguientes ejes temáticos: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

7.4. INTEGRACIÓN DE TODAS LAS ESTRATEGÍAS DE LAS RUTAS

Para hacer realidad este plan estratégico dentro de la entidad, se espera definir los planes de acción del Talento Humano basados en la armonización de las rutas generadoras de valor aquí definidas, diseñando acciones que incluyan y apunten al cumplimiento de los ejes temáticos de cada una de las rutas.

Es por esto, que se hace necesario mencionar los componentes que permiten la ejecución de las actividades para el cumplimiento de las estrategias respectivamente definidas, las cuales están contempladas en cada uno de los planes para la gestión del talento humano. Orientando sus actividades desde un enfoque estratégico al logro de resultados y así contribuir a la creación de valor público.

Es así como para cada una de las vigencias 2021 y 2022, se deberán tener en cuenta los ejes temáticos para la definición de las actividades que conformarán los planes respectivos; apuntando en el área de dimensionamiento de las personas, que se refiere a los temas institucionales de planificación, organización y gestión del empleo en los que el avance está determinado por la creación e implementación de políticas públicas emanadas de las instituciones rectoras del empleo público y en lograr avanzar en el área de comportamiento de las personas, que se refiere a los temas de capacitación, desempeño, clima organizacional, cambio cultural y compensación.

Grafico 10. Rutas generadoras de valor MIPG.



Información propia

Por lo tanto, la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, en aras de generar valor público para todos sus grupos de interés y de valor, quiere trabajar, en el fortalecimiento de sus colaboradores, haciendo de ellos servidores íntegros y felices, a través de la implementación de este plan estratégico encaminado al fortalecimiento y apoyo a todo su talento humano.

8. EJECUCIÓN

Para la vigencia 2021 - 2022 el Plan Estratégico de Talento Humano de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, cuenta con los siguientes componentes:

- 8.1. Plan Institucional de Capacitación (PIC)
- 8.2. Programa de Bienestar y Plan de Incentivos
- 8.3. Plan Anual de Vacantes
- 8.4. Plan de Previsión de Recursos Humanos
- 8.5. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

8.1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)

Partiendo del entendido que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades, se hace fundamental el desarrollo y profesionalización del servidor público a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción las cuales se encuentran inmersas dentro del Plan Institucional de Capacitación (PIC), por medio del cual se fortalecen las habilidades, conocimientos, destrezas y actitudes de los servidores, lo que conlleva a la prestación de un servicio con calidad y calidez, compromiso con su propio desarrollo, el cumplimiento de metas y objetivos estratégicos de la Superservicios y los fines del estado.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG establece que la Gestión del Conocimiento y la Innovación fortalece de forma transversal a las demás dimensiones (Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión para el Resultado con Valores, Evaluación de Resultados, Talento Humano, Control Interno e Información y Comunicación) en cuanto el conocimiento que se genera o produce en una entidad es clave para su aprendizaje y su evolución.

Por lo anterior, y teniendo en cuenta los resultados del Autodiagnóstico de Talento Humano, se incluirán en el Plan Institucional de Capacitación – PIC- actividades

propias de la Gestión del conocimiento con el propósito de desarrollar espacios y acciones que permitan compartir el saber de muchos colaboradores que por sus estudios y experiencia pueden transferir conocimiento a otros servidores.

Asimismo, y con el propósito de mejorar los mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados, o que son reubicados o trasladados a otros empleos dentro de la Superservicios, se cuenta con el Programa de Empalmes con el cual se busca transferir conocimiento específico y personalizado de un colaborador a otro antes de la entrega de un cargo o por la finalización de un contrato de prestación de servicios.

8.2 PROGRAMA DE BIENESTAR Y PLAN DE INCENTIVOS

Las actividades de bienestar tienen como objetivo fomentar el desarrollo humano integral del servidor público, a través del mejoramiento de su nivel de vida individual, social y familiar, lo que contribuye a elevar sus niveles de satisfacción y efectividad en el campo laboral, tal y como lo establece la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

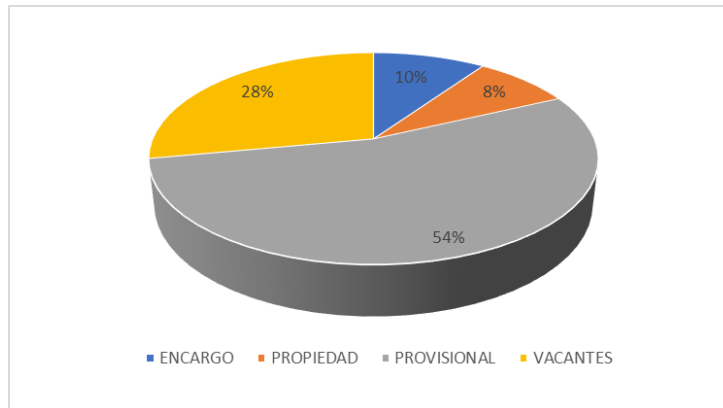
Por otra parte, el Plan Anual de Incentivos tiene como propósito elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de todos los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que no sean gerentes públicos de la entidad, que demuestren niveles de excelencia en su desempeño tanto laboral individual como haciendo parte de los equipos de trabajo, con el fin de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

El desarrollo de este componente está directamente ligado con el Programa de Bienestar y Plan de Incentivos, el cual hace parte integral de este plan.

8.3 PLAN ANUAL DE VACANTES

La Superservicios debe estructurar y actualizar la información de los cargos de carrera administrativa identificados en vacancia definitiva, con el fin de programar la provisión en la vigencia siguiente o inmediata (Ley 909 de 2004). A diciembre 31 de 2021, la planta de la Superservicios presenta un 28% de cargos en condición de vacancia:

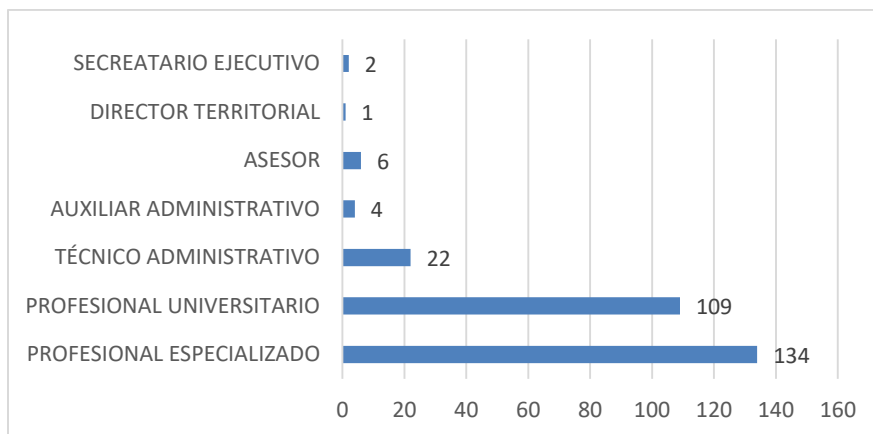
Gráfico 11. Participación de cargos en vacancia



Información reportada por el proceso de Gestión de Talento Humano de la entidad., 2021

Este 28% se encuentra representado de acuerdo al tipo de cargo de la siguiente manera:

Grafico 12. Número de cargos en vacancia por "cargo específico"



Información reportada por el proceso de Gestión del Talento Humano de la entidad., 2021

8.4 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Dentro de este componente se identificarán las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación en la entidad.

A través del plan de previsión, se determinarán las necesidades de personal para atender las funciones misionales y de apoyo de la Superservicios, con base en los estudios técnicos resultantes de los ejercicios de diseño organizacional.

La entidad fundamentada en las necesidades de servicio y en los respectivos estudios técnicos que muestran la necesidad de una modernización en la planta de

personal, modificó su estructura, a fin de continuar garantizando una eficaz y eficiente vigilancia a la prestación de los servicios públicos en todo el territorio nacional.

8.5 PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Para la vigencias 2021 - 2022, se continuará con la implementación y sostenibilidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, dando cumplimiento a las directrices del Decreto 1072 de 2015 y a la Resolución 0312 de 2019; asimismo se priorizarán las intervenciones en riesgo psicosocial y biomecánico apuntando a la prevención y disminución de los peligros identificados y valorados, con el fin de promover ambientes de trabajo seguros y saludables para los colaboradores a nivel nacional.

El desarrollo de este componente está directamente ligado con el Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de Seguridad de Salud en el Trabajo, el cual hace parte integral de este plan.

9. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico, se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes que lo integran, a los cuales se les hará la medición cuatrimestral a través del aplicativo SIGME.

Gráfico 13. Relación Ruta – Plan o Componente



Información propia

El seguimiento de estos indicadores se desarrollará analizando cada una de las rutas de valor, las cuales serán medidas de acuerdo a los planes que la componen tal como se muestra en el gráfico anterior, contemplando que cada uno de los planes del Talento Humano se integran aportando al cumplimiento de la estrategia definida para cada ruta generadora de valor.

La medición de los indicadores de cada plan, se realizará de manera cuatrimestral, correspondiendo así a la misma periodicidad de seguimiento para el Plan Estratégico de Talento Humano. El seguimiento de este último es realizado mediante el tablero de control diseñado para validar de manera oportuna el cumplimiento de las estrategias definidas para cada ruta.

Grafico 12. Tablero de Control Plan Estratégico del Talento Humano



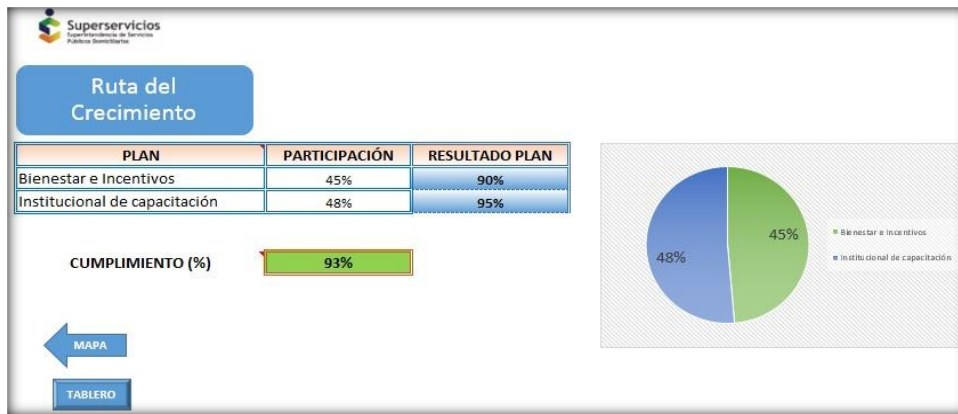
Información propia

Dentro de este tablero de control cada uno de las rutas cuentan con una participación de cumplimiento sobre el Plan Estratégico de Talento Humano, definiendo así que la sumatoria de las participaciones genere el resultado total de cumplimiento del 100% del mismo.

El tablero de control permite identificar sobre cuál de las rutas generadoras de valor se pueden estar presentando retrasos o incumplimientos en el cumplimiento de las estrategias de las rutas generadoras de valor que se adelantan mediante la integración y ejecución de los planes del talento humano.

El tablero de control permite revisar y evaluar el cumplimiento de cada ruta de valor de manera independiente, las cuales a su vez también cuentan con una participación asociada a cada plan que hace parte de la ruta, así:

Grafico 13. Tablero de Control Plan Estratégico del Talento Humano – Ruta del Crecimiento



Información propia

Para esta ruta de valor, los indicadores a tener en cuenta para los planes de Bienestar y Capacitación son: Plan de Bienestar e Incentivos se contemplará el indicador de participación y para el Plan Institucional de Capacitación se tendrá en cuenta el indicador de impacto.

Grafico 14. Tablero de Control Plan Estratégico del Talento Humano – Ruta del Servicio



Información propia

Para esta ruta de valor, los indicadores a tener en cuenta para los planes de Bienestar y Capacitación son: Plan de Bienestar e Incentivos se contemplará el indicador de cumplimiento y para el Plan Institucional de Capacitación se tendrá en cuenta el indicador de cumplimiento.

Gráfico 15. Tablero de Control Plan Estratégico del Talento Humano – Ruta de la Calidad



Información propia

Para esta ruta de valor, los indicadores a tener en cuenta para los planes de Bienestar, Capacitación y el plan de Previsión son: Plan de Bienestar e Incentivos se contemplará el indicador de cumplimiento, para el Plan Institucional de Capacitación se tendrá en cuenta el indicador de cumplimiento, para el plan de previsión, un indicador de cumplimiento.

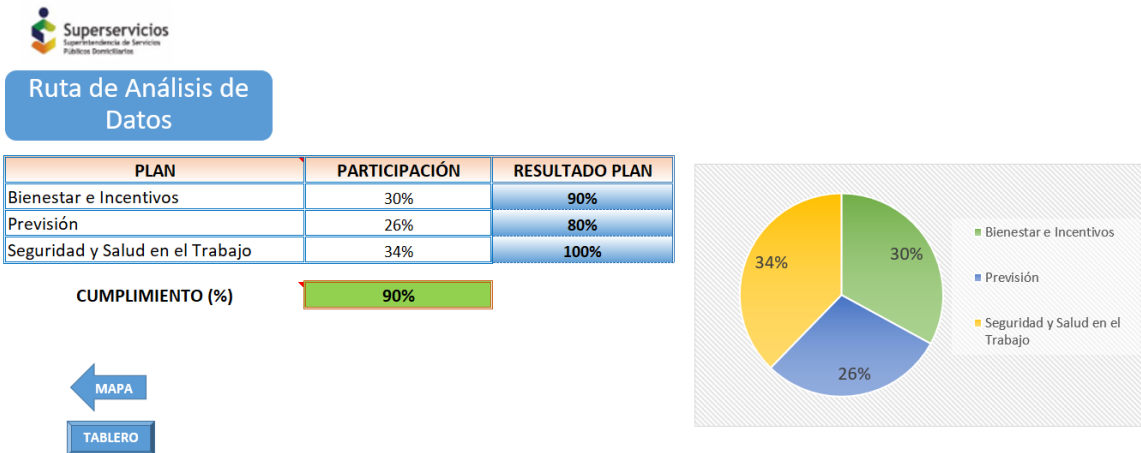
Grafico 16. Tablero de Control Plan Estratégico del Talento Humano – Ruta de la Felicidad



Información propia

Para esta ruta de valor, los indicadores a tener en cuenta para los planes de Bienestar y Capacitación son: Plan de Bienestar e Incentivos se contemplará el indicador de participación y para el Plan Institucional de Capacitación se tendrá en cuenta el indicador de impacto. En el caso del Plan del Sistema y Seguridad y Salud en el trabajo se tomará el indicador de cumplimiento al igual que el Plan de Previsión.

Grafico 17. Tablero de Control Plan Estratégico del Talento Humano – Ruta de Análisis de Datos



Información propia

Para esta ruta de valor, el indicador a tener en cuenta para el plan de Bienestar y para el Plan Institucional de Capacitación es: indicador de cumplimiento.

Los valores que alimentan este tablero de control, corresponden a los indicadores definidos para medir el cumplimiento y efectividad de cada uno de los planes y corresponden a la formulación definida en las hojas de vida de los indicadores establecida en la plataforma del SIGME.

10. ANÁLISIS DE RESULTADOS

El análisis de los resultados del cumplimiento de los indicadores establecidos para cada una de las rutas, se realiza en el aplicativo Sigme de manera cuatrimestral.