

Plan Estratégico de Talento Humano 2023

Decreto 612 de 2018

Secretaría General
Dirección de Talento Humano
Enero de 2023

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. ALCANCE	4
2. OBJETIVOS.....	4
2.1. Objetivo General	4
2.2. Objetivos Específicos	4
3. MARCO NORMATIVO	4
4. MARCO ESTRATÉGICO DE LA SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS.....	5
5. CARACTERIZACIÓN DE EMPLEOS Y SU POBLACIÓN	6
5.1. Caracterización de empleos.....	6
5.2. Caracterización de la planta.....	7
6. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA ENTIDAD.....	11
6.1. Acciones de fortalecimiento y disminución de brechas.....	13
7. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	15
7.1. Armonización de la estrategia – Ruta de la Felicidad	17
7.2. Armonización de la estrategia – Ruta de Crecimiento	18
7.3. Estrategias armonizadoras con las demás Rutas generadoras de valor	19
7.3.1. Estrategia Ruta del Servicio.....	20
7.3.2. Estrategia Ruta de la Calidad	20
7.3.3. Estrategia Ruta del Análisis de Datos.....	21
7.4. Integración de todas las estrategias de las Rutas	21
8. EJECUCIÓN	22
8.1 Plan Institucional De Capacitación (PIC)	23
8.2 Programa de Bienestar y Plan de Incentivos	23
8.3 Plan Anual de Vacantes.....	24
8.4 Plan de Previsión de Recursos Humanos.....	25
8.5 Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	25
9. SEGUIMIENTO Y CONTROL.....	25
10. ANÁLISIS DE RESULTADOS	30

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 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 todas las servidoras y servidores de la entidad, para la vigencia 2023, 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 las servidoras y 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 las colaboradoras y 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 las servidoras y 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

Normatividad	Descripción
	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

Garantizar que los servicios públicos domiciliarios se presten con calidad, eficiencia y sostenibilidad, para mejorar la vida de la ciudadanía.

Visión

En 2030 ser una entidad referente por su efectiva gestión en la garantía de la prestación, innovación y democratización de los servicios públicos domiciliarios.

Objetivos Estratégicos 2023 – 2026

1. Generar y gestionar conocimiento para incidir en la política pública sectorial y la regulación.
2. Liderar la profundización de la democratización del acceso al agua potable y saneamiento básico, a través de la formulación de la política y la inspección, vigilancia y control.

3. Contribuir a la calidad, confiabilidad y seguridad del sistema energético mediante las acciones de inspección, vigilancia y control y al desarrollo e implementación de estrategias en el marco de la transición energética.
4. Gestionar soluciones a las problemáticas en servicios públicos domiciliarios en articulación con los ciudadanos en sus territorios.
5. Potencializar los procesos de apoyo de la entidad para fortalecer la gestión institucional y la creación de valor público.

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	23	0	3	26
Asesor	3	33	0	11	47
Profesional	4	71	607	89	771
Técnico	9	2	57	6	74
Asistencial	5	11	55	5	76
TOTALES	21	140	719	114	994

Fuente: Información reportada por el proceso de Gestión del Talento Humano de la entidad, (Planta a corte del 31/12/2022)

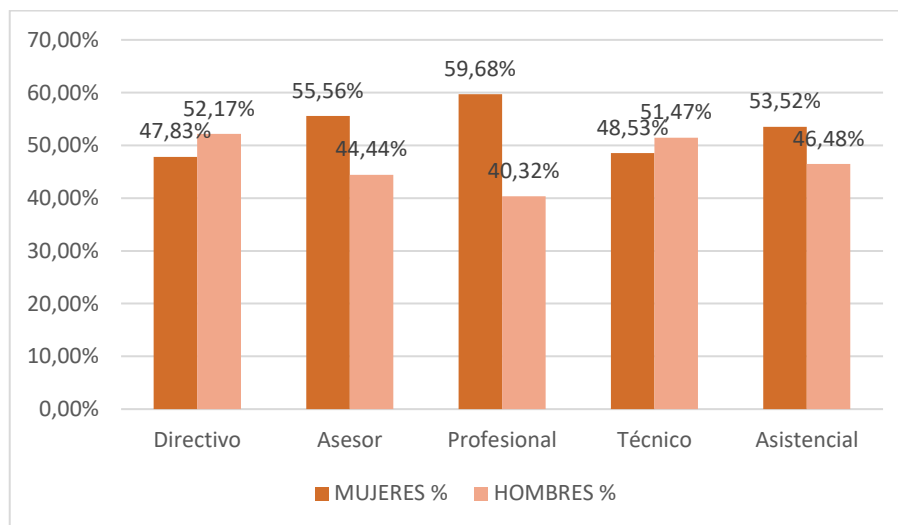
Con el propósito de ampliar, fortalecer y modernizar los procesos de inspección, vigilancia y control a los prestadores de servicios públicos domiciliarios, asumir de forma competitiva los retos del sector y articular las nuevas actividades que desde su creación se han venido incorporando al marco de 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

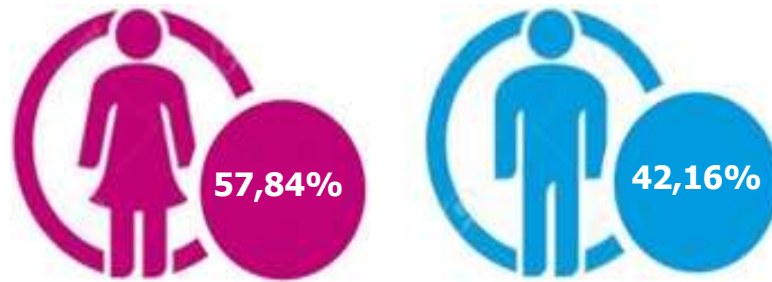


Fuente: Información reportada por el proceso de Gestión del Talento Humano de la entidad, (Planta a corte del 31/12/2022)

5.2. Caracterización de la planta

Actualmente la población de servidoras y servidores dentro de la entidad se encuentra mayormente representado por el género femenino siendo este el 57,84% y el género masculino representado en un 42,16% de la población total de los servidores y servidoras.

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



Fuente: Información reportada por el proceso de Gestión del Talento Humano de la entidad, (Planta a corte del 31/12/2022)

La entidad en su compromiso por garantizar los derechos humanos tanto para mujeres como para hombres se ha preocupado por contar con servidoras y servidores y servidoras 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 2020, 2021 y 2022 en donde se evidencia la equidad de género en la vinculación de la entidad:

Tabla 2. Diferencial entre los años 2020, 2021 y 2022, por sexo y cargos asignados dentro de la entidad.

COMPARATIVO PROVISIÓN CARGOS POR SEXO ENTRE EL 2020, 2021 Y 2022						
DENOMINACIÓN DEL CARGO	2020		2021		2022	
	SEXO		SEXO		SEXO	
	F	M	F	M	F	M
Superintendente	1	0	1	0	0	1
Superintendente Delegado	1	2	1	2	0	3

COMPARATIVO PROVISIÓN CARGOS POR SEXO ENTRE EL 2020, 2021 Y 2022						
DENOMINACIÓN DEL CARGO	2020		2021		2022	
	SEXO		SEXO		SEXO	
	F	M	F	M	F	M
Secretario General	1	0	1	0	1	0
Jefe de Oficina	2	1	2	2	1	2
Director de Superintendencia	2	0	1	1	1	1
Director Técnico	3	2	4	2	3	2
Director Territorial	2	3	3	3	4	2
Director Administrativo	1	0	1	0	0	1
Director Financiero	1	0	1	0	0	1
Jefe de Oficina Asesora	2	1	2	1	2	1
Asesor	22	19	22	16	18	15
Profesional Especializado	82	38	238	152	281	197
Profesional Universitario	15	9	77	61	126	78
Técnico Administrativo	21	12	27	25	33	35
Auxiliar Administrativo	11	12	15	13	15	17
Secretario Ejecutivo	26	2	27	1	23	3
Conductor Mecánico	0	7	0	14	0	13
TOTAL	193	108	423	293	508	372
	64,12%	35,88%	59,08%	40,92%	57,73%	42,27%
TOTAL PLANTA PROVISTA	301		716		880	

Fuente: Información reportada por el proceso de Gestión del Talento Humano de la entidad, (Planta a corte del 31/12/2022)

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

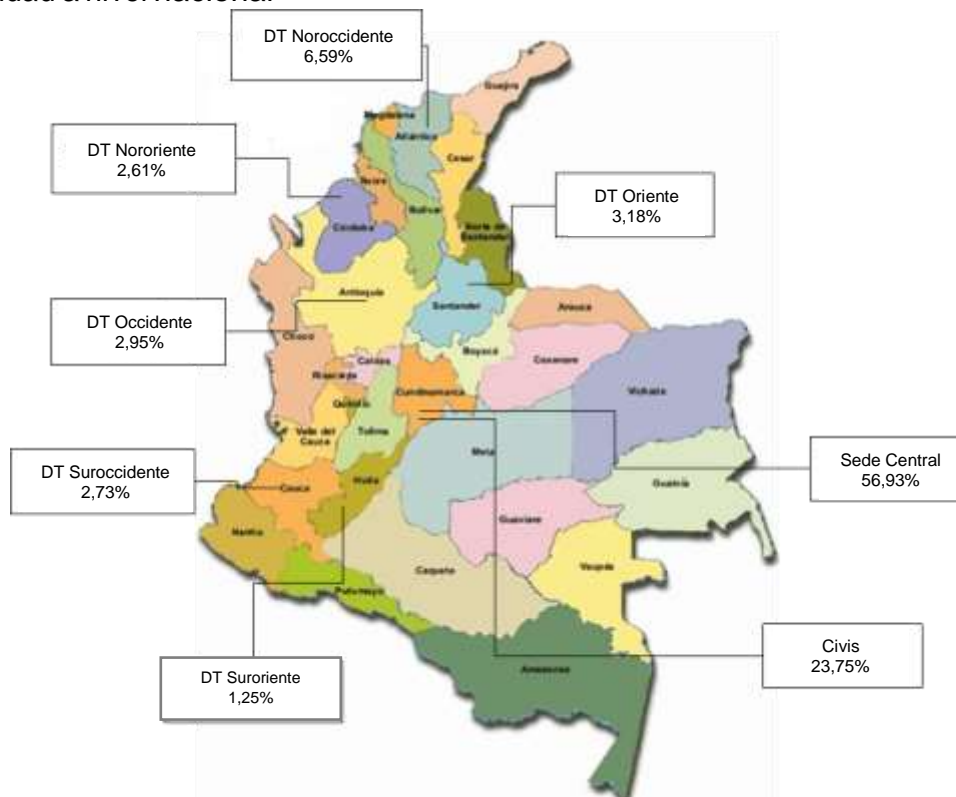
GRUPOS POBLACIONALES POR EDADES			
RANGOS DE EDAD	GENERACIÓN	No. DE SERVIDORAS Y SERVIDORES	PARTICIPACIÓN
20 a 24 años	Milenials	15	36,02%
25 a 29 años		138	
30 a 34 años		164	

GRUPOS POBLACIONALES POR EDADES			
RANGOS DE EDAD	GENERACIÓN	No. DE SERVIDORAS Y SERVIDORES	PARTICIPACIÓN
35 a 39 años	Generación X	153	43,52%
40 a 44 años		141	
45 a 49 años		89	
50 a 54 años	Baby Boomers	73	20,45%
55 a 59 años		62	
60 a 64 años		38	
65 a 70 años		7	

Fuente: Información reportada por el proceso de Gestión del Talento Humano de la entidad, (Planta a corte del 31/12/2022)

Con respecto a la distribución de la población de funcionarios y funcionarias en las diferentes sedes de la entidad, se observa que el mayor número de funcionarios y funcionarias se ubica en la ciudad de Bogotá (Sede Central) con el 80,68%, distribuido en el Nivel Central (56,93%) y Dirección Territorial Centro (23,75%):

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



Fuente: Información reportada por el proceso de Gestión del Talento Humano de la entidad, (Planta a corte del 31/12/2022)

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, 2020 y 2021, 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.

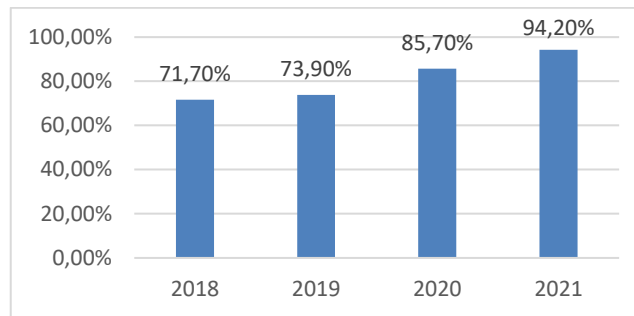
Gráfico 4. Índice de Desempeño Institucional Nación. 2018-2021



Fuente: Información reportada por el proceso de Gestión del Talento Humano de la entidad, (Planta a corte del 31/12/2022)

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, 2020, 2021 FURAG



Fuente: Resultados política de Talento Humano 2018, 2019, 2020 y 2021 FURAG, 2022

Con el propósito de fortalecer la gestión del Talento Humano, la Superservicios estableció dentro de sus objetivos estratégicos” Potencializar los procesos de apoyo de la entidad para fortalecer la gestión institucional y la creación de valor público. 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.

Apoyados 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 las funcionarias y 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



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, 2018

Dentro de las recomendaciones obtenidas, encontramos: vincular los servidores públicos a través de procesos de selección meritocrática (para los diferentes cargos a carrera administrativa

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 2021 y los ejercicios realizados por parte del proceso de Talento Humano en la vigencia 2022.

La última convocatoria realizada con la CNSC para la provisión de las vacantes definitivas de la Superservicios a través de concurso público de méritos, se realizó en el año 2016- Convocatoria 430 de 2016.

La CNSC expidió el Acuerdo de Convocatoria No. 20161000001336 del 10 de agosto de 2016, el cual fue objeto de algunas modificaciones, entre estas, las surtidas con los Acuerdos Nos. CNSC – 20171000000106 del 17 de julio de 2017 y 20171000000126 del 10 de agosto de 2017.

El Acuerdo de Convocatoria No. 20161000001336 del 10 de agosto de 2016, y los modificatorios, fueron suscritos únicamente por el señor Presidente de la Comisión Nacional del Servicio Civil, omitiendo dar aplicación al artículo 31 de la Ley 909 de 2004, según el cual, la convocatoria debe estar suscrita por dicho funcionario y por el jefe de la entidad u organismo beneficiario del concurso, que para el caso particular, serían los Superintendentes de cada una de las Superintendencias que hacen parte del concurso de méritos.

Ahora bien, la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC), instauró proceso de simple nulidad en contra de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). El Consejo de Estado, mediante proveído del 27 de febrero de 2020, revocó la medida ordenada el 27 de octubre de 2017, consistente en la suspensión provisional de los efectos del Acuerdo de Convocatoria No. 20161000001336 del 10 de agosto de 2016, y ordenó vincular como terceros interesados a las demás Superintendencias que hacen parte la Convocatoria 430 de 2016, entre estas, la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios (SSPD).

Posteriormente, conforme a la decisión del Consejo de Estado, la Comisión Nacional se abstuvo de continuar cualquier trámite dentro de la Convocatoria número 430 de 2016 - Superintendencias, toda vez que el acuerdo acusado, comprendió la normatividad aplicable a los procesos de selección de las siete (7) Superintendencias vinculadas.

El 12 de septiembre de 2019, la CNSC solicitó ante la Sala de Conocimiento, la revocatoria del Auto proferido el 27 de octubre de 2017, y en audiencia inicial el Consejo de Estado el 17 de febrero de 2020, hizo referencia a la Sentencia C-183 de 2019, proferida por la Corte Constitucional así: “(...) De acuerdo con lo anterior, la falta de la firma de la convocatoria por parte del jefe de la entidad u organismo que ofertó los cargos, no es requisito que por sí solo invalide el acto administrativo, pues la verificación de la participación de la entidad en la construcción del proceso de convocatoria permite el adelantamiento del mismo”.

Bajo ese entendido concluyó: “Revocar la medida cautelar decretada mediante auto de 27 de octubre de 2017, confirmada mediante providencia de 25 de enero de 2018, mediante el cual se ordenó la suspensión provisional de los efectos del acto administrativo contenido en el Acuerdo CNSC-20161000001336 de 10 de agosto de 2016, por medio del cual “se convoca a concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes de la planta de personal pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la (sic) Superintendencias de la Administración Pública Nacional, Convocatoria 430 de 2016 - Superintendencias”.

Sin embargo, la CNSC con posterioridad, mediante Acuerdo 0238 del 01 de julio de 2020, declaró la pérdida de fuerza de ejecutoria por desaparición de los fundamentos de hecho que dieron origen a los Acuerdos 20161000001336 del 10 de agosto de 2016 “Por el cual se convoca a Concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes de la planta de personal pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional, Convocatoria No. 430 de 2016 - Superintendencias” y modificatorios Nos. 20171000000106 del 17 de julio de 2017 y 20171000000126 del 09 de agosto de 2017, toda vez que las circunstancias técnicas, económicas y sociales que dieron lugar a esta convocatoria, habían cambiado de manera sustancial. Por lo tanto, continuar con el proceso de selección se consideraba inoportuno e inconveniente para las instituciones que conforman el sector, así como, para los aspirantes inscritos y para aquellos que deseaban en ese momento ingresar por mérito a un empleo de la planta de las Superintendencias.

La Superservicios, a la fecha ha remitido a la CNSC, un total de \$2.452.500.000, cuyo gasto se ordenó con los siguientes actos administrativos:

- Resolución No. SSPD- 20175200202795 del 17-10-2017 se ordenó el gasto por valor de \$52.500.000. (Saldo concurso adelantado en 2016)
- Resolución No. SSPD- 20211000574115 del 11-10-2021 se ordenó el gasto por valor de \$700.000.000
- Resolución No. SSPD- 20211000869865 del 28-12-2021 se ordenó el gasto por valor de \$1.000.000.000
- Resolución No. SSPD - -20221000992005 del 25-10-2022 se ordenó el gasto por valor de \$700.000.000

Durante la vigencia 2022, la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios inicio la etapa de planeación para adelantar el concurso de méritos con una nueva convocatoria agrupada, la cual, según cronograma informal de la CNSC, saldría a inscripciones en la vigencia 2023; realizando en el mes de diciembre el nuevamente el cargue de 689 empleos en el aplicativo SIMO 4.0

Teniendo en cuenta lo anterior, la entidad continuará en la vigencia 2023 realizando las actividades necesarias para poder cubrir las vacantes de la entidad a través del concurso de méritos.

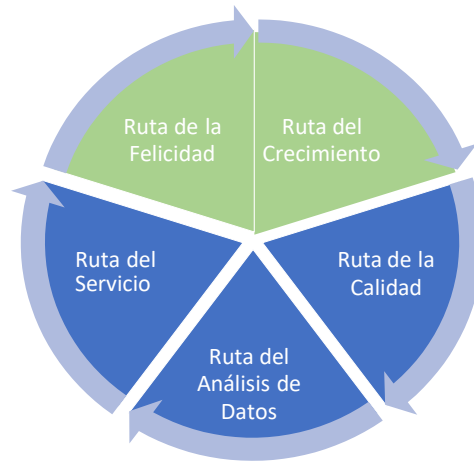
Adicional a lo anterior, se continuará realizando las actividades establecidas en el Plan Institucional de Capacitación, en el Programa de Bienestar Social e Incentivos y en el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de fortalecer las condiciones laborales y de salud de los funcionarios

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



Fuente: 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 2022 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 contemplarán 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 la vigencia 2023, 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 colaboradoras y colaboradores el valor que tienen dentro de la entidad, generando un ambiente propicio para el desarrollo de las actividades de las servidoras y 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 estrategia – 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 satisfecho”¹. (...)

¹ Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) – octubre 2017

Es por esto que se define la primera estrategia que permitirá a la entidad a desarrollar acciones que aporten a la felicidad de sus servidoras y 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 servidoras y servidores motivados y comprometidos, genera espacios a sus funcionarias y 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 organizaciones. 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, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar e 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 estrategia – Ruta de Crecimiento

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 crecimiento².

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

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

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 transmita 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 las funcionarias y funcionarios del 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 directiva y directivo debe afianzar su equipo de trabajo, para que el equipo sea capaz de tomar decisiones en casos particulares cuando la coordinadora o 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. Estrategias armonizadoras con las demás Rutas generadoras de valor

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 a la servidora y 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 de la servidora y servidor.

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 las servidoras y 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 las ciudadanas y ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de las servidoras y 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 nuestras Ciudadanas y Ciudadanos.

En el marco de nuestro Plan Estratégico de Talento Humano y con el propósito de encaminar a nuestras colaboradas y 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 de la ciudadana y 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 compromiso³.



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

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 estrategias 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.

³ Manual Operativo Sistema de Gestión – Departamento de la Función Publico

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 la vigencia 2023, se deberá 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 9. Rutas generadoras de valor MIPG.



Fuente: 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 2023 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 de la servidora y 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 las servidoras y 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 una colaboradora o 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.

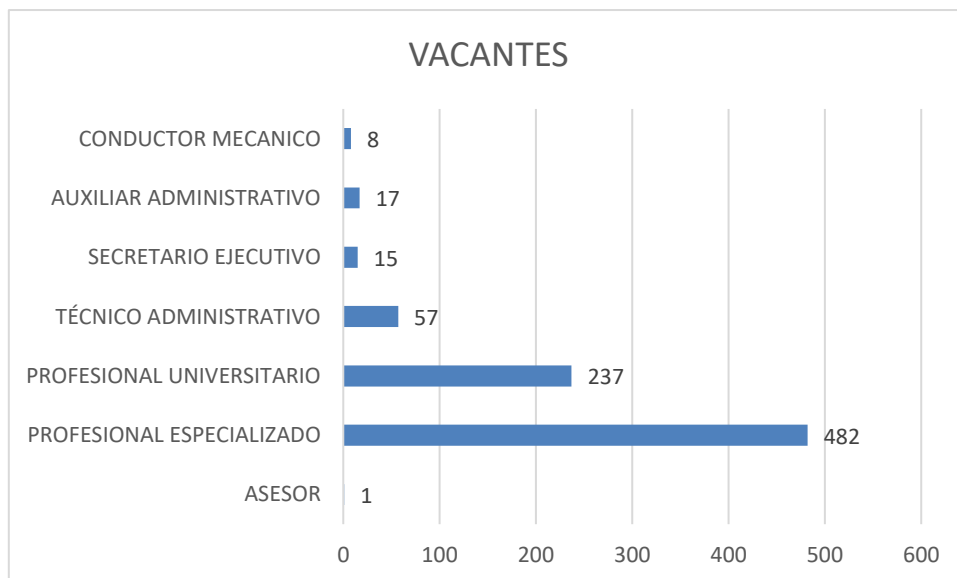
El desarrollo de este componente está directamente ligado con el Programa de Bienestar y Plan de Incentivos, el cual hace parte integral de este plan.

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 2022, la planta de la Superservicios presenta un 82,19% de cargos en condición de vacancia:

Este 82,19% se encuentra representado de acuerdo al tipo de cargo de la siguiente manera:

Grafico 10. Número de cargos en vacancia por cargo



Fuente: Información reportada por el proceso de Gestión del Talento Humano de la entidad, 2022

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 vigencia 2023, 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 11. Relación Ruta – Plan o Componente



Fuente: 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



Fuente: 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 90% 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



Fuente: 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



Fuente: 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



Fuente: 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



Fuente: 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



Fuente: Información propia

Para esta ruta de valor, el indicador a tener en cuenta para el plan de Bienestar 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.