



Empusilvania

Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo
de Silvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9

PROGRAMA ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2023

Silvania, Enero 25 de 2023



Empusilvania

Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo
de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9



PROGRAMA ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2023 DE LA EMPRESA DE
ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE SILVANIA, EMPUSILVANIA S.A. E.S.P.

JOSÉ CAMILO CASTRO

GERENTE GENERAL

DIANA LUCERO CASALLAS

SUBGERENTE FINANCIERA Y COMERCIAL

DANY JAVIER LEÓN SUAREZ

DIRECTOR OPERATIVO

Elaborado por:

JOSÉ CAMILO CASTRO

GERENTE GENERAL

DIANA LUCERO CASALLAS

SUBGERENTE FINANCIERA Y COMERCIAL

Versión 1.0

Sylvania, enero de 2023



Empusilvania

Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo
de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9



**Todos
construimos**
¡El Cambio!

TABLA DE CONTENIDO

1	GENERALIDADES	4
2	MARCO LEGAL	5
3	ALCANCE	6
4	OBJETIVO GENERAL.....	6
5	PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO:.....	6
5.1.	Disposición de información	6
5.2.	Caracterización de la población:.....	7
5.3.	Caracterización de los empleos:	7
5.4.	Resultados medición Clima laboral	7
5.5.	Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG	9
6.	DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO 2023	10
7.	PLANES Y PROGRAMAS 2023	17
7.1.	Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos	17
7.2.	Programa de Bienestar social laboral e incentivos 2023	18
7.3.	Plan de seguridad y Salud en el trabajo.....	19
7.4.	Plan Institucional de capacitación	19
7.5.	Evaluación de desempeño.....	20
7.6.	Administración de nómina.	21
7.7.	Archivo de Historias Laborales.	21
8.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	21



Empusilvania

Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo
de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9



1 GENERALIDADES

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

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

La Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano proporciona orientaciones respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

Finalmente, Empusilvania consolida en el siguiente plan las estrategias para el mejoramiento y desarrollo del Talento Humano con que cuenta para el desarrollo de sus funciones y el cumplimiento de sus objetivos institucionales.



2. MARCO LEGAL

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA ART 48, 52
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 – Por medio del cual se expide el decreto único Reglamentario del Sector de Función Pública. (Establece el Plan Institucional de capacitación – PIC, Programa de Bienestar y el Plan de incentivos)
- Decreto 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- DECRETO 1499 DE 2017. Por el cual se modifica el decreto 1083 de 2015; Decreto único Reglamentario Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema d Gestión establecido en el Artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Modelo Integrado de Planeación y Gestión - Dimensión Estratégica del Talento Humano
- Decreto 6012 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 1299 de 2018 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional
- Formación y Desarrollo (Ley 909 de 2004) (en cuanto a las normas que aplican para Gerentes públicos)
- Resolución 0312 de febrero de 2019 – Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG.SST.
- Manual de operación del Modelo Integrado de Planeación y gestión - DAFP



Empusilvania

Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo
de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9



3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de Función Pública inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a los funcionarios y contratistas, dependiendo el plan) de acuerdo con la normatividad establecida.

4. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los funcionarios y contratistas de EMPUSILVANIA, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO:

5.1. Disposición de información

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

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en EMPUSILVANIA cuenta con la caracterización de los funcionarios y de los empleos, así como con los resultados obtenidos en la medición del Clima laboral y aplicación de valores éticos realizada en diciembre de 2021.



5.2. Caracterización de la población:

A través de la Matriz de Caracterización del Talento Humano de EMPUSILVANIA, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los funcionarios de la empresa, como el principal insumo para la administración del talento humano.

5.3. Caracterización de los empleos:

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal tanto global como temporal, como se observa en la siguiente tabla:

NÚMERO DE EMPLEOS DE LA EMPRESA			
Niveles	Planta global	Planta temporal	Total
Directivo	2	0	2
Asesor	0	0	0
Profesional	1	0	1
Técnico	2	0	2
Asistencial	19	0	19
TOTAL	24	0	24

Fuente: Subgerencia administrativa y comercial.

5.4. Resultados medición Clima laboral

Para la vigencia 2023, se seguirán teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del clima laboral realizado en diciembre de 2021 por parte del área de Control interno; en donde se evaluó el clima organizacional y la aplicación de valores éticos en la empresa. A continuación se presenta la tabla con los resultados generales por variable y por ítem.



RESUMEN POR ÍTEM Y POR ALTERNATIVA

ÍTEM	TOTAL RESPUESTAS POR ALTERNATIVA								
	T.D.		D.		A.		T.A.		TOTAL DE RESPUESTAS
	f	%	f	%	f	%	f	%	
1. ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL	3	3	17	15	51	44	44	38	115
2. ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	11	8	29	21	51	37	47	34	138
3. ESTILO DE DIRECCIÓN	1	1	4	6	21	30	43	62	69
4. COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN	2	3	7	10	32	46	28	41	69
5. CAPACIDAD PROFESIONAL	2	2	1	1	21	23	68	74	92
6. MEDIO AMBIENTE FÍSICO	5	7	20	29	28	41	16	23	69
TOTAL	24	4	78	14	204	37	246	45	552

Fuente: Informe con los resultados de la evaluación del clima laboral – Control interno.

El total general está resumido en el siguiente cuadro

RESUMEN GENERAL

ALTERNATIVAS	T.D.		D		A		T.A.	
	A	O	A	O	A	O	A	O
ÁREAS								
TOTAL	10	14	23	55	36	168	51	195
	2	3	4	10	7	30	9	35
PORCENTAJES TOTALES	24	4%	78	14%	204	38%	246	44%

A= ÁREA ADMINISTRATIVA

O= ÁREA OPERATIVA

Fuente: Informe con los resultados de la evaluación del clima laboral – Control interno.

Resultado : Como se puede ver en la “Resumen General” el instrumento refleja un Clima Laboral aceptable con porcentajes de 38% en Acuerdo y 44% Totalmente de acuerdo, teniendo en cuenta que según la metodología aplicada, en alguno de estos dos ítems deben superar el 50% para que el nivel de clima laboral sea bueno o muy favorable.

Con base en lo anterior, se procederá a incluir las acciones de mejoramiento en el Plan estratégico de TH que faciliten el aumento de las variables bajas en la medición aplicada.



5.5. Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollo la medición de la gestión y desempeño de las entidades públicas mediante el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Por ello, a continuación se evidencia los resultados del FURAG II,

Índice de desempeño Institucional = 60,8



La dimensión de Talento humano dio como resultado = 59,4

Sin embargo la política de Gestión Estratégica del Talento Humano no fue evaluada puesto que la mayoría de preguntas se dirigen hacia los servidores de carrera administrativa.



6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO 2023

El Plan Estratégico de Gestión Humana de EMPUSILVANIA S.A. E.S.P., se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el informe de clima laboral, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano de la empresa, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 6 dimensiones restantes, de acuerdo con la siguiente tabla:

TABLA DE CONVENCIONES DIMENSIONES - MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión con Valores para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del conocimiento
D7	Control Interno

Por consiguiente, las acciones mencionadas anteriormente se reflejan a lo largo de la siguiente matriz, que da cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG:



DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO			Ciclo de vida del servidor público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividad				
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Elaborar e implementar del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Funcionarios y contratistas
		Adelantar inspecciones físicas a la empresa y ergonómicas a los funcionarios.	Desarrollo	D2		Funcionarios y contratistas
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de Función Pública (según el riesgo).	Planeación/ Desarrollo	D2		
		Ejecutar acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente.	Desarrollo	D2		
	Equilibrio de vida	Participar en programas y	Desarrollo	D2	Bienestar/SG SST	Funcionarios



DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO			Ciclo de vida del servidor público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividad				
		actividades sociales con la Alcaldía Municipal				
		Proveer los cargos que queden vacantes durante la vigencia y realizar inducción	Ingreso	D2	Vinculación	Funcionarios
		Realizar actividades lúdicas para desarrollo del trabajo en equipo y motivación	Desarrollo	D2	Bienestar	Funcionarios y contratistas
		Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	Desarrollo	D2	Bienestar	Funcionarios y contratistas
	Innovación e integridad	Impulsar la Política de Integridad a través de la propagación del Código de Integridad.	Desarrollo	D3, D5	Desarrollo	Funcionarios y contratistas



DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO			Ciclo de vida del servidor público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividad				
		Poner en práctica los mecanismos dispuestos por el equipo temático de Gestión del Conocimiento, una vez se hayan establecido.	Retiro	D5, D6	Retiro	Funcionarios
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Cultura del liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación, adoptarlo y ponerlo en ejecución	Planeación	D2, D4	PIC	Funcionarios y contratistas
		Aplicar encuestas de Evaluación del Desempeño.	Desarrollo	D2, D4	EDL	Funcionarios
		Promover los lineamientos de compromisos de mejoramiento individual para los funcionarios que obtengan baja calificación	Desarrollo	D2, D4	EDL	Funcionarios
	Bienestar de Talento	Planear estrategias de	Planeación	D2	PIC	Funcionarios



DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO			Ciclo de vida del servidor público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividad				
		inducción para los funcionarios que se vinculen a la empresa.				
		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los funcionarios cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma .	Planeación	D2, D4	PIC	Funcionarios
		Promover actividad para la conmemoración del Día del Servidor Público.	Desarrollo	D2	Bienestar	Funcionarios y contratistas
		Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los funcionarios se retiran de la empresa	Retiro	D4	Retiro	Funcionarios
	Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población	Desarrollo	D4	Vinculación	Funcionarios y contratistas



DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO			Ciclo de vida del servidor público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividad				
		de Función Pública.				
		Coordinar actividades para Pre pensionados con la Caja de Compensación –y la ARL POSITIVA.	Desarrollo	D2	Bienestar	Funcionarios
		Difundir información o gestionar capacitación a los funcionarios en temáticas relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano.	Desarrollo	D2	PIC	Funcionarios
		Aplicar herramientas y estrategias de la dimensión de Gestión del	Retiro	D2, D6	Retiro	Funcionarios



DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO			Ciclo de vida del servidor público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividad				
		Conocimiento para lograr la transferencia del conocimiento de los funcionarios que se retiran.				
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Realizar capacitaciones para mejorar la atención y servicio al usuario	Desarrollo	D2	PIC	Funcionarios
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Desarrollar el proceso de dotación en la empresa.	Desarrollo	D2	Bienestar / SGSST	Funcionarios
		Realizar talleres de socialización y concientización sobre la calidad en la prestación de los servicios públicos y al usuario.	Desarrollo	D2	PIC	Funcionarios
RUTA DE LA INFORMACIÓN Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo	D2	SIGEP	Funcionarios



DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO			Ciclo de vida del servidor público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividad				
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Desarrollo	D5	Vinculación y Permanencia	Funcionarios
		Consolidar las Estadísticas de la información de Gestión Estratégica de Gestión Humana.	Desarrollo	D5	Talento Humano	Funcionarios y contratistas

7. PLANES Y PROGRAMAS 2023

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso del área de Gestión Humana, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los funcionarios para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la empresa. Estos planes se desarrollarán así:

7.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos

Objetivo: Reportar anualmente el estado de la planta de personal con el fin de identificar las necesidades de la planta.

La planta se encuentra compuesta por un total de 24 cargos, los cuales a diciembre 31 de 2022 se encontraba provisionada en 23 con un cargo vacante. No cuenta con planta temporal. A excepción del Gerente que es de libre nombramiento y remoción, los demás funcionarios son trabajadores oficiales.



Empusilvania

Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo
de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9



Como política de talento humano se ha venido aplicando que en cuanto un funcionario se retire se revisa dentro de la planta si un compañero cumple con los requisitos para su contratación o se hace externamente.

7.2. Programa de Bienestar social laboral e incentivos 2023

Objetivos del Programa:

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los funcionarios, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización.
- c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
- e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

Para las actividades desarrolladas en el programa de Bienestar, se trabajará con los siguientes programas:

1. Desarrollo del clima organizacional
2. Cultura organizacional



3. Solución de problemas y trabajo en equipo como facilitador de la vida laboral
4. Gestión del cambio.
5. Realización de actividades socio culturales
6. Programa de pre pensionados
7. Deportivos, recreativos
8. Promoción de prevención en salud
9. Celebración día del servidor público.
10. Reconocimiento en fechas especiales: Día del cumpleaños, Día de la Madre, Día de la familia, Día del amor y la amistad.

Plan de incentivos 2023

Reconocer a los mejores trabajadores por su desempeño y compromiso, cumplimiento de deberes y responsabilidades, actitud y sentido de pertenencia con incentivos no pecuniarios, (teniendo en cuenta la evaluación de desempeño).

7.3. Plan de seguridad y Salud en el trabajo

Objetivo: Implementar los estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST, el cual contará con programas que cuentan los factores de riesgo establecidos por la Entidad.

Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

7.4. Plan Institucional de capacitación

Objetivo:

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los



funcionarios de la empresa en el diagnóstico de necesidades a través del Plan Institucional de Capacitación 2023, promoviendo el desarrollo integral de los trabajadores.

Se tienen programadas las siguientes actividades:

TEMÁTICAS
Manejo de residuos solidos
Certificación de competencias laborales en Operación de plantas de tratamiento y mantenimiento de redes
Certificación de competencias laborales Trabajo en alturas
Seguridad y salud en el trabajo
Servicio al cliente
Manejo de equipos de laboratorio
Brigadista: Primeros auxilios, búsqueda y rescate y contraincendios.
Superación personal y ambiente laboral
Normatividad vigente en atención de PQRSD
Normatividad presupuestal vigente, contabilidad, y pagos seguridad social.
Actualización en el Módulo de almacén con el Proveedor HASS SQL
Sistema de control interno y MIPG
Capacitaciones no previstas necesarias institucionalmente

7.5. Evaluación de desempeño

Objetivo:

Determinar el nivel de desempeño de los funcionarios, sus fortalezas y falencias, y concertar acciones de mejoramiento para contribuir al mejoramiento en la prestación de los servicios a los usuarios y la optimización de los procesos que se llevan a cabo en EMPUSILVANIA S.A.



Cuenta con las siguientes fases:

1. Fase de Diseño
2. Fase de Implementación
3. Fase de aplicación
4. Fase de cierre y seguimiento

La empresa cuenta con su propio formato el cual es aplicado en el mes de diciembre de cada año.

7.6. Administración de nómina.

Objetivo Nómina: Dar cumplimiento a los lineamientos para pago de nómina, Seguridad Social y Parafiscales de la Planta Global.

Objetivo Presupuesto: Analizar información de la planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los funcionarios para la toma de decisiones de la alta Dirección, de conformidad con las necesidades del funcionario.

7.7. Archivo de Historias Laborales.

Objetivo:

Dar cumplimiento a los lineamientos establecidos por Gestión Documental según normatividad para la conservación de archivos físicos y electrónicos del Grupo de Gestión Humana, así como para la transferencia de dicha información.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1. Evaluar el cumplimiento del Plan estratégico de talento humano en cada una de sus actividades y planes, evaluación hecha por parte de Control Interno.
2. FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión). Resultados del formato en la Dimensión de Gestión de Talento Humano.