



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2020



INTRODUCCIÓN

En cumplimiento del **decreto 612** de 2018 EMPODUITAMA S.A. E.S.P., tiene como objetivo determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los funcionarios de la entidad, se hace necesario articular los lineamientos estratégicos con los planes institucionales dentro del marco del Modelo integrado de planeación y gestión **MIPG**.

El nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG articula el nuevo Sistema de Gestión, que integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno.



CONTEXTO ESTRATÉGICO

EMPODUITAMA S.A. E.S.P. fue creada inicialmente como Empresa de Obras Sanitarias de Duitama Ltda. mediante escritura pública No. 409 de fecha 12 de agosto de 1976 de la Notaría Segunda de Duitama, inscrita en la Cámara de Comercio de Duitama el 08 de septiembre de 1976 bajo el número 277 del Libro IX según consta en el certificado de constitución y gerencia expedido por la Cámara de Comercio de Duitama.

MISIÓN

Prestar servicios públicos domiciliarios de acueducto y alcantarillado en el municipio de Duitama, enfocados en la continuidad, calidad y cobertura, a través del talento humano y mejoramiento de los procesos.

VISIÓN

Para el año 2020 EMPODUITAMA S.A. E.S.P., será reconocida por su mejoramiento continuo, competitividad y eficiencia en la prestación de los servicios públicos domiciliarios de acueducto y alcantarillado, enfocado a la satisfacción de sus usuarios con un compromiso social y ambiental.

POLITICA DE CALIDAD

EMPODUITAMA S.A. E.S.P. como Empresa prestadora de servicios públicos domiciliarios de acueducto y alcantarillado se compromete a garantizar la operación y comercialización de los servicios con responsabilidad social, eficiencia, eficacia y efectividad, mediante la mejora continua de su sistema de calidad para asegurar la satisfacción de los usuarios, apoyada en el talento humano, contribuyendo al logro de los fines esenciales del estado en cumplimiento de la normatividad vigente a través de una gestión eficaz.

OBJETIVOS DE CALIDAD

1. Revisar de manera continúa los procesos para determinar los puntos críticos y ejercer control con el fin de garantizar la prestación de servicios.
2. Mantener y mejorar el Sistema Integrado de Gestión.
3. Aumentar la satisfacción de los usuarios mediante el cumplimiento de los requisitos.

MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS DE LA ENTIDAD



Fuente: Sistema Integrado de Gestión 2019



CONTEXTO GESTIÓN HUMANA

La oficina de Gestión humana pertenece a la subgerencia administrativa y financiera de la entidad su propósito principal está encaminado a Planificar, diseñar y ejecutar los procesos y programas relacionados con la administración del Talento Humano, para propiciar el desarrollo integral de los funcionarios y el cumplimiento de los objetivos corporativos. En la actualidad cuenta con recursos físicos, humanos y financieros para suplir las necesidades básicas que en esta dependencia se presentan.

POLITICA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

“EMPODUITAMA S.A E.S.P. se compromete al desarrollo de su Talento Humano mediante el mejoramiento continuo de sus procesos de selección, inducción, formación y evaluación, que garanticen un clima laboral óptimo, a través de programas de bienestar y estímulos con miras a incrementar su productividad”.

OBJETIVO GENERAL

Diseñar e implementar el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de la metas la entidad a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel directivo de la organización y articulado con la planeación institucional

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Contribuir al fortalecimiento de competencias laborales, a través de actividades de capacitación, que permitan aumentar la eficiencia individual, grupal y organizacional con el fin de obtener un rendimiento óptimo para el logro de los objetivos organizacionales y la satisfacción de sus usuarios.

2. Generar condiciones que estimulen el desempeño productivo y efectivo de los funcionarios, así como el clima laboral y su calidad de vida, a través de actividades que le generen motivación y fomenten su desarrollo integral
3. Incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés con los servicios prestados por la entidad.
4. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos, además de establecer los controles necesarios. Proteger la seguridad y salud en todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la entidad

MARCO NORMATIVO

Decreto 612 de 2018, Por el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégico sal plan de acción por parte de las entidades del Estado

Decreto 648 de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública

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

Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos

Niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

ALCANCE

El plan estratégico de talento humano aplica a todos los funcionarios de la entidad.

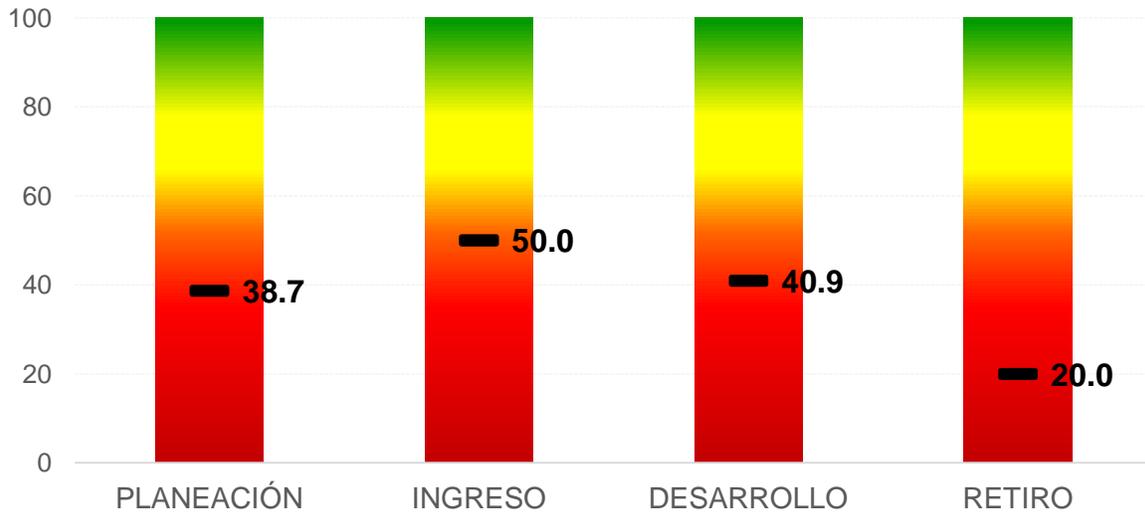
DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

De acuerdo a lo régimen de la entidad y las normas aplicables se describe la planta de personal de EMPODUITAMA S.A. E.S.P.

NIVEL	CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	CARGOS DE PERIODO FIJO	CARGOS VACANTES
DIRECTIVO	4	1	0
ASESOR	2	0	0
PROFESIONAL	9	0	0
AUX ADMINISTRATIVO	0	0	3
ASISTENCIAL	0	0	1
OPERATIVO	0	0	3
TRABAJADOR OFICIAL	0	55	0

El equipo de Talento humano realizo el autodiagnóstico de acuerdo a los lineamientos del Modelo integrado de planeación y gestión MIPG, en el marco de la aplicación del decreto 1499 de 2017.

Obteniendo los siguientes resultados, Con un promedio general de **39.9**.



Fuente: Modelo Documentado, DAFP-Diagnostico, EMPODUITAMA S.A. E.S.P.

Dentro de las directrices determinadas por la Función Pública e identificadas en el autodiagnóstico, la entidad ha definido priorizar aquellas temáticas con menor puntaje y determinar el siguiente plan de trabajo desarrollado a través de los planes de bienestar, incentivos, institucional de capacitación y previsión de vacantes.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

COMPONENTE	ACTIVIDAD	META O PRODUCTO
PLANEACIÓN	Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno; y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.	Elaborar el plan estratégico de Talento humano de acuerdo a los componentes del modelo integrado de planeación y gestión, teniendo en cuenta los lineamientos institucionales macro (DAFP, ESAP, CNSC)

	Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH	Revisar y actualizar la normatividad del proceso de talento humano en la entidad
	Gestionar la información en el SIGEP	Disponer de los recursos (físicos, operativos, logísticos) para cargar la información en el SIGEP
	Caracterización de las áreas de talento humano (prepensión, cabeza de familia, limitaciones físicas, fuero sindical)	Realizar caracterización del talento humano de la entidad
	Plan anual de vacantes que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso	Se elaboró el plan anual de vacantes para la vigencia 2019
	Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	Se elaboró el plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2019
DESARROLLO	Planeación del PIC	Se elaboró el plan institucional de capacitación
	Ejecución del PIC	Se realizó el cronograma de ejecución del PIC
	Evaluación de eficacia del PIC	Se determinó como lineamiento general realizar evaluación al finalizar cada capacitación.
	Derechos humanos	Se incluyeron actividades de Derechos humanos en el Plan de Capacitación
	Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad	Se elaboró un diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos y fue respondido por más del 80% de los servidores de la Entidad

		<p>incluyendo temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deportivos, recreativos y vacacionales • Artísticos y culturales • Promoción y prevención de la salud • Clima laboral • Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio • Trabajo en equipo • programa de entorno laboral saludable en la entidad. • Día del Servidor Público
<p>RETIRO</p>	<p>Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.</p>	<p>Se identificaron los funcionarios próximos a retirarse de la entidad por pensión.</p> <p>La entidad determino actualizar su sistema integrado de gestión SIG como mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.</p>

CRONOGRAMA

Para el desarrollo del **PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO** se tuvieron en cuenta las siguientes etapas

ACTIVIDAD	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Disponer de Información												
Diagnosticar la Gestión estratégica del talento humano GETH												
Elaborar Plan de Acción												
Ejecutar Plan de Acción												
Evaluación de la Gestión estratégica del talento humano GETH												

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El proceso de evaluación del presente plan, busca garantizar la calidad y efectividad de las actividades propuestas.

Además será socializado a funcionarios y usuarios de EMPODUITAMA S.A. E.S.P. y publicado en la página web de la entidad antes del 31 de Enero del 2020.



LINEAMIENTOS GENERALES DEL PLAN

1. Cualquier cambio al cronograma deberá ser aprobado por el comité institucional de gestión y desempeño.
2. Se hará seguimiento a las actividades en los 10 días calendario después de cada trimestre.
3. El profesional especializado de Talento Humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de estas actividades y verificar que se hayan cumplido adecuadamente

12. ANEXOS

- Plan institucional de capacitación
- Plan de bienestar e incentivos
- Plan anual de vacantes
- Plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo

Versión 2- Copia controlada: La versión de este documento reposa en el SIG de la entidad. Si el documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia