

	AGUAS DE PALMIRA S.A. E.S.P.	Fecha: 02/06/2021
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	TRD:
		Página: 1

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2023

Palmira, febrero 23 de 2023

Carrea 10 No. 27-01, barrio Fátima
Palmira, Valle del Cauca, correo- gerencia@aguasdepalmira.com
Teléfonos: 602 2855433 - Código Postal 763533

	AGUAS DE PALMIRA S.A. E.S.P.	Fecha: 02/06/2021
		Versión: 01
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	TRD:
		Página: 2

INTRODUCCIÓN

La Empresa de Acueducto y Alcantarillado Aguas de Palmira S.A. E.S.P., En cumplimiento de sus objetivos estratégicos y en concordancia con lo que persigue el MIPG, el cual enmarca al Plan Estratégico de Talento Humano en este modelo como la dimensión más importante en las entidades y organizaciones, crea el plan como una herramienta de organización, estructuración y seguimiento de las actividades en el desarrollo de los procesos que hacen parte de la gestión.

OBJETIVO GENERAL

El plan estratégico de talento humano tiene como objetivo establecer las acciones pertinentes encaminadas a optimizar la calidad de vida de todos los funcionarios y sus familias a través de prácticas que permitan crear buen ambiente laboral, sentido de pertenencia, motivación y compromiso, en aras de lograr una mejora continua y la productividad institucional.

Así mismo, es importante fortalecer el componente de capacitación, siendo necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual la empresa cuenta con el Plan Institucional de Capacitación – PIC.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Establecer y ejecutar todas las acciones que fomenten el desarrollo integral de los funcionarios y satisfacer sus necesidades.
- ✓ Desarrollar actividades que permitan bienestar y mejorar la calidad de vida de los funcionarios y sus familias.
- ✓ Fortalecer las competencias, conocimientos, capacidades y habilidades de los funcionarios.
- ✓ Garantizar la seguridad y salud de los funcionarios.

ALCANCE DEL DOCUMENTO

La Empresa de Acueducto y Alcantarillado Aguas de Palmira S.A. E.S.P., con el fin de ejecutar las acciones encaminadas al cumplimiento de los objetivos del plan estratégico de talento humano, integra los procesos de la entidad a este plan, y se apoya en los principios establecidos en el Plan Institucional de capacitación – PIC, en el Plan de Incentivos y en la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, adoptados por la empresa.

	AGUAS DE PALMIRA S.A. E.S.P.	Fecha: 02/06/2021
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		TRD:
		Página: 3

MARCO LEGAL

- Dentro de la normatividad que implementa las actividades del Plan estratégico se encuentran las siguientes:
- Ley 909 de 2004 Congreso de Colombia Normas que regulan el empleo público Art. 1, 2, 5, 17, 19, 22, 23, 36,39,40,41
- 1993 Ley 100 Congreso de Colombia Definir las políticas laborales en Colombia (prestaciones sociales y pensiones)
- 1978 Decreto 1045 Presidencia de la República Prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales Art. 1, 8 - 10, 12, 14 - 18, 20, 22, 25, 28 - 31 - 33, 40, 45, 46,52
- 2006 Ley 1010 Congreso de la República Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- 2006 Ley 1064 Congreso de Colombia Normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo Art. 4, 5
- 2015 Decreto 1072 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Decreto único reglamentario del sector trabajo.
- 2015 Decreto 1083 Departamento Administrativo de la función pública Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del sector de Función Pública.
- 2018 Decreto 815 Departamento Administrativo de la función pública 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 Artículo 2.2.4.7 Artículo 2.2.4.8
- 1979 Ley 9 Congreso de Colombia Código sanitario nacional - preservar conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones Art. 36 - 40, 80, 84 - 85, 91, 93 -94, 101 -102, 104, 111, 117, 125 - 128, 205
- 1979 Resolución 2400 Ministerio de trabajo y seguridad social Estatuto de Seguridad Disposiciones sobre vivienda higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo Art. 3, 4-16, 17 - 21, 29, 36 - 40, 42, 79 - 80, 83 -86, 88, 90, 91, 121, 125, 127, 203, 205, 207, 212, 213, 221-224, 226, 396
- 1992 Resolución 1075 Ministerio de trabajo y seguridad social Consumo sustancias - fomento de la prevención y el control de fármacos dependencia el alcoholismo y el tabaquismo Art, 1
- 1994 Decreto 1295 Ministerio de Gobierno de la República de Colombia Sistemas Riesgos - Organización y administración del sistema general de riesgos profesionales Art, 21, 22, 63
- 2007 Resolución 2346 Ministerio de la protección Social Exámenes - Evaluación medicas ocupacionales.
- 2007 Resolución 1401 Ministerio de la protección Social Investigación incidentes y Accidentes de trabajo.

	AGUAS DE PALMIRA S.A. E.S.P.	Fecha: 02/06/2021
		Versión: 01
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	TRD:
		Página: 4

- 2012 Ley 1562 Congreso de Colombia Sistema de Riesgos Laborales y otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- 2014 Decreto 1443 Presidencia de la Republica Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS

Aguas de Palmira S.A. E.S.P., cuenta con la planta de cargos establecida en los estatutos y aprobados por la junta directiva.

- **DENOMINACION DE CARGOS**

DENOMINACION DE CARGOS	
NIVEL JERARQUICO	NUMERO DE CARGOS
DIRECTIVO	
Gerente	1
PROFESIONAL	
Contador	1
Ingeniero	1
TECNICO ASISTENCIAL	
Secretaria Ejecutiva	1

- **GENERO POR AREA**

GENERO	AREA ADMINISTRATIVA	AREA FINANCIERA	AREA TECNICA	TOTAL FUNCIONARIOS
HOMBRES	0	1	0	1
MUJERES	2	0	1	3

- **TIPO DE VINCULACION**

TIPO DE VINCULACION	CANTIDAD
Libre Nombramiento	1
contrato término indefinido	3

	AGUAS DE PALMIRA S.A. E.S.P.	Fecha: 02/06/2021
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		TRD:
		Página: 5

PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO

Mediante la dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso de la entidad, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, en articulación al plan estratégico de talento humano, 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 Entidad.

Teniendo en cuenta que Aguas de Palmira es una sociedad de economía mixta que no está enmarcada dentro de las entidades que establece el artículo 3 de la ley 909 de 2004, no tenemos un plan de provisión, ni carrera administrativa, así mismo no tenemos un plan de vacantes considerando el presupuesto aprobado en junta directiva para la presente vigencia.

Los planes se desarrollarán así:

- **Plan de Incentivos**

El objetivo principal es mejorar y fortalecer el desempeño de los empleados, mediante estímulos y/o reconocimientos

Los objetivos específicos son:

- ✓ Mejorar el clima laboral de la empresa
- ✓ Mejorar la productividad y comportamiento de los empleados en el desarrollo de sus actividades diarias.

En el cumplimiento de los objetivos del plan, se reconoce un incentivo de medio día de descanso remunerado (no acumulables) por concepto de cumplimiento de un año de servicio y medio día de descanso remunerado (no acumulables) por concepto de cumpleaños.

- **Plan de Seguridad y salud en el trabajo – SG-SST**

Aguas de Palmira S.A. E.S.P., cuenta con una política de Seguridad y Salud en el Trabajo, que tiene como prioridad la implementación de un sistema de gestión que permita el mejoramiento continuo de la evaluación y control de los riesgos, con el fin de garantizar un ambiente sano para los trabajadores, promocionando la calidad de vida y el mejoramiento continuo, la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

	AGUAS DE PALMIRA S.A. E.S.P.	Fecha: 02/06/2021
		Versión: 01
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	TRD:
		Página: 6

- **Plan Institucional de Capacitación**

El principal objetivo es cubrir las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por los funcionarios, para el fortalecimiento de sus competencias laborales, reafirmando a la vez conductas éticas que nos permitan generar cultura del servicio y confianza ciudadana, a través del autoaprendizaje y otros espacios como inducción y reinducción.

Teniendo en cuenta lo anterior, las actividades establecidas para lograr el objetivo principal del plan estratégico de talento humano, estarán a cargo de la gerencia y los responsables de cada área (administrativa, financiera y técnica).

Así mismo, en el Comité Asesor de Buen Gobierno, quien hace las veces de control interno, realizará el análisis y seguimiento de las actividades en procura del cumplimiento del plan.

DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO

El Plan Estratégico de Gestión Humana se desarrolla integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El desarrollo de este plan se enfoca en potencializar la implementación de acciones eficaces y la ejecución de actividades que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan Nacional de Desarrollo.

Por consiguiente, se elabora la matriz que describe actividades a desarrollar y que dan cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se encuentran señaladas en el MIPG.

TABLA DE CONVENCIONES DE LA 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

**PLAN ESTRATEGICO DE
TALENTO HUMANO**

DIMENSION DE TALENTO HUMANO			DIMENSIONES ASOCIADAS	PROCESO	BENEFICIARIOS
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES			
RUTA DE LA FELICIDAD	Entorno fisico	Elaborar e implementar del Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente	D2	SGSST	Todos los funcionarios
		Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico a los funcionarios de la empresa	D2	SGSST	Todos los funcionarios
		Difundir información o gestionar capacitación en sostenibilidad ambiental y disposición final de residuos.	D2	PIC	Todos los funcionarios
	Equilibrio de vida	Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural.	D2	Bienestar / SG-SST	Todos los funcionarios
		Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable: "Programa de entorno laboral saludable"	D2	Bienestar / SG-SST	Todos los funcionarios
		Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales.	D2	Bienestar / SG-SST	Todos los funcionarios
	Plan de incentivos	Generar e implementar el Plan de incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad.	D2, D3	Bienestar	Todos los funcionarios
Innovacion con pasion	Impulsar la Política de Integridad a través de la contratación propagación del Código de Integridad.	d3, d5	Bienestar	Todos los funcionarios	
	Poner en práctica los mecanismos dispuestos para la transferencia de conocimiento	D5, D6	RETIRO	Todos los funcionarios	
RUTA DEL CRECIMIENTO	cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	D2, D4	PIC	Todos los funcionarios
		Aplicar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño	D2, D4	PIC	Todos los funcionarios
	Bienestar del Talento	Diseñar e implementarla estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad	D2	PIC	Todos los funcionarios
		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma.	D2, D4	PIC	Todos los funcionarios
		Promover actividad para la celebración del Día del Servidor Público	D2	Bienestar	Todos los funcionarios
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, e incluirlas en el PIC.	D2, D4	PIC	Todos los funcionarios
	Liderazgo de valores	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad	D3	Bienestar	Todos los funcionarios
RUTA DEL SERVICIO	Cultura basada en el servicio	Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como Capacitar a los servidores en los ejes de la Dirección de Gestión del Conocimiento.	D2, D5, D7	Talento Humano	Todos los funcionarios
RUTA DE LA CALIDAD	Hacer siempre las cosas bien	Gestionar la dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	D2	Bienestar / SG-SST	Todos los funcionarios
		Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad	D2, D3, D7	Talento Humano	Todos los funcionarios

	AGUAS DE PALMIRA S.A. E.S.P.	Fecha: 02/06/2021
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		TRD:
		Página: 8

De acuerdo con la planeación estratégica, se establecieron las siguientes acciones:

- ✓ Actualizar y publicar el plan estratégico de talento humano
- ✓ Desarrollar campañas de difusión del código de integridad, siguiendo las guías de la caja de herramientas ofrecidas por Función Pública.
- ✓ Diseñar y desarrollar la estrategia de fortalecimiento de habilidades, competencias y conocimientos de los servidores sobre la entidad.
- ✓ Organizar jornadas de socialización y capacitación en sostenibilidad ambiental y disposición final de residuos.
- ✓ Realizar seguimiento de las actividades del programa de Bienestar e Incentivos.
- ✓ Realizar seguimiento de las actividades del Plan Institucional de Capacitación
- ✓ Realizar seguimiento de las actividades del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Generar las certificaciones solicitadas por los servidores y ex servidores que se presentan en el periodo.
- ✓ Realizar las gestiones pertinentes en temas de situaciones administrativas que se presenten.
- ✓ Recepción, consolidación y seguimiento de las evaluaciones del desempeño de los servidores.



MARIA EUGENIA MUÑOZ FERNANDEZ
Gerente General

Elaboró: Darlen Damaris Quintero Erazo – Secretaria ejecutiva
 Reviso: Carlos Vicente Hurtado Duran – Contador
 Krister Samantha Betancourt Campero – ingeniera