

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DE EMDUPAR S.A. E.S.P.



Contenido

INTRODUCCIÓN.....	2
OBJETIVOS	4
MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	5
COMPONENTE DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	6
METODOLOGIA - MARCO DE REFERENCIA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2018	6
FORMULAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO.....	8
1. Identificación del Direccionamiento Estratégico de la Entidad.....	8
2. Definición de la Misión y Visión del área de Recurso Humano	8
3. Diagnóstico de la situación actual del Talento Humano.....	10
4. Formulación de la Planeación Estratégica del Talento Humano.	13
5. Herramientas de seguimiento.....	13

ELABORO:	REVISO:	APROBO:
LISETH PINEDA BARRIOS	ALVARO ARAUJO PEÑA	JOSE MARIA GUTIERREZ BAUTE
<i>Jefe de Gestión Humana</i>	<i>Jefe de Gestión de Planeación</i>	<i>Gerente</i>

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como propósito la alineación de la estrategia de la entidad, materializada en el Plan Estratégico y el Plan de Gestión, consignadas en los Planes del área de Talento Humano. Para el logro de prácticas más efectivas y del Direccionamiento Estratégico en Emdupar S.A. E.S.P., es importante conocer, hacia dónde enfocará la organización sus esfuerzos, es aún más importante poder determinar si está logrando sus objetivos propuestos, por lo cual, esta metodología de planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización. En el Plan se presenta una breve reseña histórica, fue creada en 1974 (Escritura Pública N° 1176 del de agosto de 1974), con el objeto de estudiar, proyectar y explotar los sistemas de acueducto y alcantarillado en la ciudad de Valledupar. Posteriormente, con la escritura pública N° 160 del 17 de febrero de 1977, paso a ser empresas de obras sanitarias de Valledupar S.A EMDUPAR, adicionándole el manejo de los servicios de aseo público, matadero y plazas de mercado y en 1989 se denominó Empresa de Servicios de Valledupar S.A EMDUPAR, su planta de personal, su misión, visión, los principios y valores institucionales, los objetivos, lo que permite enmarcar posteriormente el Plan Estratégico de Talento Humano.

Se elabora el plan institucional de capacitaciones, identificando las necesidades de las diferentes dependencias de la entidad, seguido se incluye en el plan las capacitaciones pertinentes e importantes que debe realizar el funcionario, así mismo el plan de bienestar y estímulo para la vigencia 2018.

ELABORO:	REVISO:	APROBO:
LISETH PINEDA BARRIOS	ALVARO ARAUJO PEÑA	JOSE MARIA GUTIERREZ BAUTE
<i>Jefe de Gestión Humana</i>	<i>Jefe de Gestión de Planeación</i>	<i>Gerente</i>

Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad y el Plan Nacional de Desarrollo.

Para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano, se realiza un diagnóstico interno, el cual permite evidenciar tanto las fortalezas como las debilidades en materia de recurso humano, se define la misión, visión, la política de talento humano, al igual que se establecen las estrategias, para alinearlas con las de la entidad y con los planes y programas de talento humano, se define el plan estratégico, lo que permitirá el logro de los objetivos tanto institucionales como el de su recurso humano. De otra parte, se elabora el Plan Anual de Vacantes, en el cual se identifican las vacancias tanto definitivas como las temporales.

ELABORO:	REVISO:	APROBO:
LISETH PINEDA BARRIOS	ALVARO ARAUJO PEÑA	JOSE MARIA GUTIERREZ BAUTE
<i>Jefe de Gestión Humana</i>	<i>Jefe de Gestión de Planeación</i>	<i>Gerente</i>

OBJETIVOS

General

Fortalecer las actuaciones de la Entidad, específicamente en lo referido al desarrollo, evaluación del personal de Emdupar S.A. E.S.P., además de los esfuerzos porque las condiciones del ambiente de trabajo y de clima organizacional sean las más óptimas.

Específicos

- Actualizar el plan estratégico del talento humano.
- Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de Emdupar S.A. E.S.P.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores de Emdupar S.A. E.S.P.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores de Emdupar S.A. E.S.P.

ELABORO:	REVISO:	APROBO:
LISETH PINEDA BARRIOS	ALVARO ARAUJO PEÑA	JOSE MARIA GUTIERREZ BAUTE
<i>Jefe de Gestión Humana</i>	<i>Jefe de Gestión de Planeación</i>	<i>Gerente</i>

MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica de Talento Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional. El éxito de la Planeación Estratégica de Talento Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente dicho modelo consta de lo siguiente:

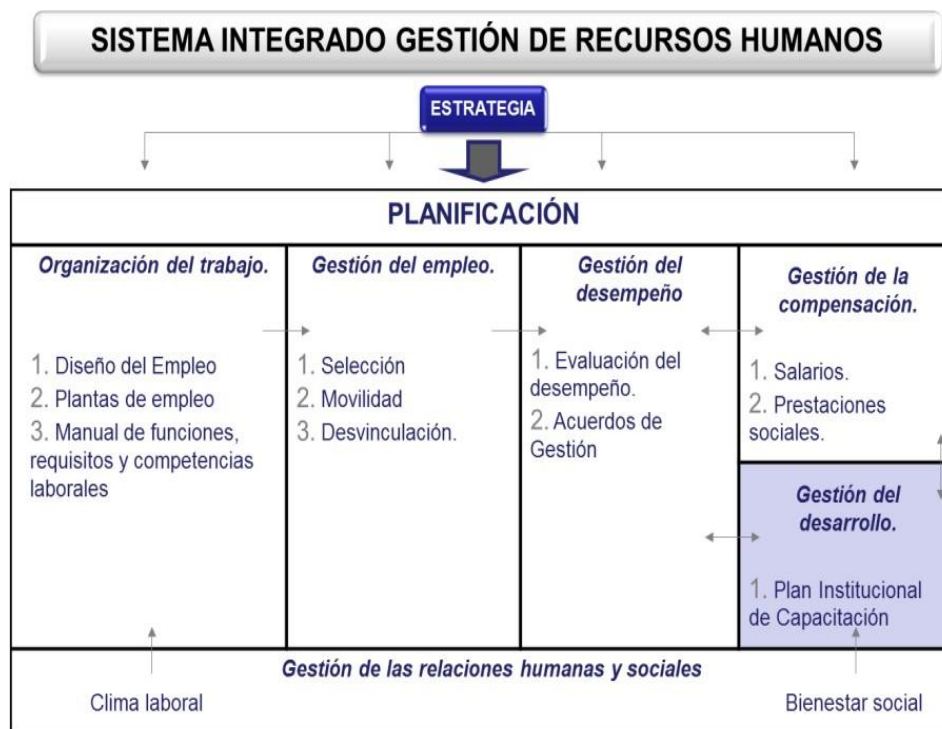


Figura N° 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano adaptado a Emdupar

ELABORO:	REVISO:	APROBO:
LISETH PINEDA BARRIOS	ALVARO ARAUJO PEÑA	JOSE MARIA GUTIERREZ BAUTE
<i>Jefe de Gestión Humana</i>	<i>Jefe de Gestión de Planeación</i>	<i>Gerente</i>

COMPONENTE DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dando cumplimiento con la Planeación Estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Recurso Humano se desarrolla, a través de los siguientes componentes:



¹Figura N° 2. Componentes de la Gestión del Recursos Humanos.

METODOLOGIA - MARCO DE REFERENCIA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2018

La metodología realizada para la conformación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano del año 2018, se realizó por medio de los lineamientos establecidos en el Plan Estratégico de Emdupar S.A. – E.S.P., Planes, Programas, y Proyectos implementados en la vigencia 2018.

ELABORO:	REVISO:	APROBO:
LISETH PINEDA BARRIOS	ALVARO ARAUJO PEÑA	JOSE MARIA GUTIERREZ BAUTE
<i>Jefe de Gestión Humana</i>	<i>Jefe de Gestión de Planeación</i>	<i>Gerente</i>

En el proceso de implementación de la estrategia institucional, representada por medio del sistema de Gestión, se definieron las iniciativas estratégicas las cuales nos deben aclarar el proceso en el cual los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y presupuesto asignado.

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados a evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas.

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se inscribe en el marco de la planeación estratégica de Emdupar S.A. E.S.P., dentro del cual se definieron las siguientes políticas institucionales relacionadas con:

- Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.
- Permanencia: en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, y Plan de vacantes, entre otras.
- Retiro: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

Los documentos se encontrarán anexos del presente Plan Estratégico para cada vigencia en el sistema de Gestión de la Entidad.

Adicionalmente, para continuar con el proceso de la Planeación Estratégica de Gestión del Talento Humano, se tiene en cuenta factores internos y externos que influyen en la Entidad y por ende en la gestión del talento humano para el logro de las metas e iniciativas institucionales.

ELABORO:	REVISO:	APROBO:
LISETH PINEDA BARRIOS	ALVARO ARAUJO PEÑA	JOSE MARIA GUTIERREZ BAUTE
<i>Jefe de Gestión Humana</i>	<i>Jefe de Gestión de Planeación</i>	<i>Gerente</i>

FORMULAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

1. Identificación del Direccionamiento Estratégico de la Entidad

MISIÓN DE LA ENTIDAD

Prestar servicios de acueducto y alcantarillado con productos y servicios de calidad, contribuyendo a la sostenibilidad Ambiental, Económica y Social.

VISION DE LA ENTIDAD

Ser una empresa de servicios públicos líder en la región, competitiva y reconocida en los mercados nacionales, garantizando la sostenibilidad Ambiental, Económica y Social.

2. Definición de la Misión y Visión del área de Recurso Humano

Hace referencia al análisis de la situación actual de cada uno de los componentes de la gestión de recursos humanos con el objetivo de identificar las necesidades y estrategias que permitan el desarrollo de cada subsistema. Se sugiere tener en cuenta las siguientes preguntas para efectuar el diagnóstico por cada uno de los componentes:

a. Visión de Gestión del Talento Humano

Diseñar, definir, coordinar y verificar políticas, procesos y procedimientos en lo relacionado con el Talento Humano de la Entidad, acompañando a otras dependencias en temas del área, de manera que éstos se puedan integrar con el Plan Estratégico de la Entidad, procurando la especialización en la atención a los usuarios internos y la eficiencia en los procesos a cargo.

ELABORO:	REVISO:	APROBO:
LISETH PINEDA BARRIOS	ALVARO ARAUJO PEÑA	JOSE MARIA GUTIERREZ BAUTE
<i>Jefe de Gestión Humana</i>	<i>Jefe de Gestión de Planeación</i>	<i>Gerente</i>

b. Misión Gestión del Talento Humano

El grupo humano que hace parte de Emdupar S.A. – E.S.P. será una unidad de Gestión del Talento Humano que se concentrará en la atención interna a los servidores públicos que sirva como ejemplo de gestión y desarrollo del talento humano para las otras empresas, toda vez que cuenta con el personal especializado y altamente calificado en el área.

ELABORO:	REVISO:	APROBO:
LISETH PINEDA BARRIOS	ALVARO ARAUJO PEÑA	JOSE MARIA GUTIERREZ BAUTE
<i>Jefe de Gestión Humana</i>	<i>Jefe de Gestión de Planeación</i>	<i>Gerente</i>



3. Diagnóstico de la situación actual del Talento Humano.

DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO				
Subsistema	¿Cuál es el Objetivo?	¿Que necesito?	¿Cómo lo hago?	¿Que Tengo?
Planificación	Desarrollar, implementar planes para alcanzar objetivos y metas establecidas en un tiempo determinado.	<ul style="list-style-type: none"> * Mediciones previas * Detección de necesidades * Plan Nacional de Desarrollo * Planeación Estratégica de la Entidad. * Objetivos Institucionales y de Calidad * Metas Establecidas 	Por medio de: <ul style="list-style-type: none"> * Proyectos * Planes * Programas * Tablas, cronogramas, estadísticas, matrices, entre otros. 	<ul style="list-style-type: none"> * Plan anual de vacantes
Organización del Trabajo	Diseñar y/o modificar la planta de personal, y definir los perfiles ocupacionales del empleo con los requisitos de idoneidad.	<ul style="list-style-type: none"> * Estructura * Planta de personal * Manual de funciones * Nomenclatura y clasificación de empleos. 	Por medio de: <ul style="list-style-type: none"> * Estructura * Planta de personal * Manual de funciones * Nomenclatura y clasificación de empleos. * Tablas, cronogramas, estadísticas, matrices, entre otros. 	<ul style="list-style-type: none"> * Estructura de Emdupar S.A. E.S.P. Planta de personal con 248 servidores con su respectivo Manual de Funciones, Nomenclatura y clasificación de empleos.
Gestión del Empleo	Dar cumplimiento a la normatividad en cuanto a ingreso, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad.	<ul style="list-style-type: none"> * Normativa vigente en materia de Talento Humano. * Selección (Mérito) * Situaciones Administrativas 	Por medio de: <ul style="list-style-type: none"> * Procedimiento de ingreso y permanencia de personal, * Procedimiento de retiro. * Selección de servidores por mérito (aplicación de pruebas meritocráticas), * Tramite a solicitudes de situaciones administrativas. * Actividades en el Programa de Bienestar Social e Incentivos. 	<ul style="list-style-type: none"> * Normativa vigente en materia de Talento Humano. * Procedimiento de ingreso y permanencia de personal, procedimiento de retiro * Selección (Mérito) * Situaciones Administrativas * Programa de Bienestar e Incentivos.

ELABORO:	REVISO:	APROBO:
LISETH PINEDA BARRIOS	ALVARO ARAUJO PEÑA	JOSE MARIA GUTIERREZ BAUTE
<i>Jefe de Gestión Humana</i>	<i>Jefe de Gestión de Planeación</i>	<i>Gerente</i>



PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO DE EMDUPAR S.A.
E.S.P

PA-GT-09

Versión : 01-16-05-18

Página : 11 de 13

DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO

Subsistema	¿Cuál es el Objetivo?	¿Que necesito?	¿Cómo lo hago?	¿Que Tengo?
Gestión del rendimiento	Planifica, estimula y evalúa la contribución de los servidores en el cumplimiento de las metas y objetivos Institucionales	*Evaluación del Desempeño	Se desarrolla así: Evaluación del desempeño * Procedimiento de evaluación del desempeño y calificación de servicios. * Sistema tipo de la evaluación de desempeño de la entidad * Se concreta y evalúa entre el evaluador y el evaluado * Formato establecido en el Sistema de Gestión de la Entidad.	* Normativa Vigente * Sistema Propio de Evaluación del Desempeño * Procedimiento de Evaluación del desempeño y calificación de servicios * Formatos establecidos para el desarrollo de la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión en el sistema de Gestión de la Entidad.
Gestión de la Compensación	Dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional de conformidad con la normativa vigente y expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública	* Compensación salarial y prestacional * Reajuste salarial por inflación a nivel nacional.	Se realiza por medio de: * Procedimiento de Nómina * Procedimiento de seguridades sociales y parafiscales. * Según el reajuste salarial por inflación a nivel nacional y * Demás normatividad vigente. * Sistema SIGEP - Módulo Nómina.	* Normatividad Vigente * Procedimiento de Nómina y * Procedimiento de seguridad social y parafiscales * Sistema SIGEP

ELABORO:	REVISO:	APROBO:
LISETH PINEDA BARRIOS	ALVARO ARAUJO PEÑA	JOSE MARIA GUTIERREZ BAUTE
<i>Jefe de Gestión Humana</i>	<i>Jefe de Gestión de Planeación</i>	<i>Gerente</i>



**PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO DE EMDUPAR S.A.
E.S.P**

PA-GT-09

Versión : 01-16-05-18

Página : 12 de 13

DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO

Subsistema	¿Cuál es el Objetivo?	¿Que necesito?	¿Cómo lo hago?	¿Que Tengo?
Gestión del desarrollo	Desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios de conformidad con la Ley 909 de 2004	*Plan Institucional de Capacitación, basado en Proyectos de aprendizaje en equipo	Se realiza por medio de: *Sensibilización * Detección de necesidades de Capacitación por área. * Formulación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo. * Convenios * ARL * Inducción, Reinducción * Capacitaciones e invitaciones. * Aprobación por parte del Comité de Capacitación y Estímulos * Sensibilización * Publicación	* Plan Institucional de Capacitación basado en las fases anteriormente mencionadas publicado en la página WEB y el Sistema de Gestión de la Entidad.
Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales	Establecer las relaciones entre la organización y sus servidores, en torno a las políticas y prácticas de personal, (Clima Laboral, Relaciones Laborales, Políticas Sociales e incentivos).	*Programas de bienestar e incentivos	Se realiza por medio de: * Detección de necesidades. * Proyección de Cronograma de actividades de conformidad a las necesidades (se incluye actividades de Clima Laboral, Relaciones Laborales, Políticas Sociales e incentivos). * Caja de compensación – ARL * Presentación para aprobación * Sensibilización * Publicación	*Programas de bienestar e incentivos publicado en la página WEB y el Sistema de Gestión de la Entidad

ELABORO:	REVISO:	APROBO:
LISETH PINEDA BARRIOS	ALVARO ARAUJO PEÑA	JOSE MARIA GUTIERREZ BAUTE
<i>Jefe de Gestión Humana</i>	<i>Jefe de Gestión de Planeación</i>	<i>Gerente</i>

4. Formulación de la Planeación Estratégica del Talento Humano.

La planeación de Gestión del Talento Humano se desarrolla a través de cronogramas anuales, de conformidad con los lineamientos establecidos en la planeación de la Entidad. Esto se evidencia en la página web de la Entidad, en el cual se han establecido los siguientes objetivos y responsables:

	Objetivo Específico	Responsable
1	Actualizar el plan estratégico de talento humano.	Jefe de Gestión Humana / Profesional Responsable.
2	Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de la Entidad.	Jefe de Grupo de Gestión Humana / Profesional Responsable
3	Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Jefe de Grupo de Gestión Humana / Profesional Responsable.
4	Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.	Jefe de Grupo de Gestión Humana / Profesional Responsable.
5	Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.	Jefe de Grupo de Gestión Humana / Profesional Responsable.
6	Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores del Departamento.	Jefe de Grupo de Gestión Humana / Profesional Responsable.
7	Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los Servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores de la Entidad.	Jefe de Grupo de Gestión Humana / Profesional Responsable / Técnicos administrativos

Así mismo las actividades, cronogramas, indicadores y riesgos se encuentran establecidas en la página web de la Entidad.

5. Herramientas de seguimiento

Emdupar S.A. E.S.P. ha dispuesto las siguientes herramientas que facilitan la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Recursos Humanos:

- ✓ Sistema de Gestión de la Entidad
- ✓ Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión - FURAG
- ✓ Sistema de Control Interno
- ✓ Auditorias de gestión y de calidad
- ✓ Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP

ELABORO:	REVISO:	APROBO:
LISETH PINEDA BARRIOS	ALVARO ARAUJO PEÑA	JOSE MARIA GUTIERREZ BAUTE
<i>Jefe de Gestión Humana</i>	<i>Jefe de Gestión de Planeación</i>	<i>Gerente</i>