



E.S.P

Nit 816.001.463-1

Calidad y eficiencia a su servicio

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2024

GERENCIA DE LA E.S.P DE MISTRATÓ





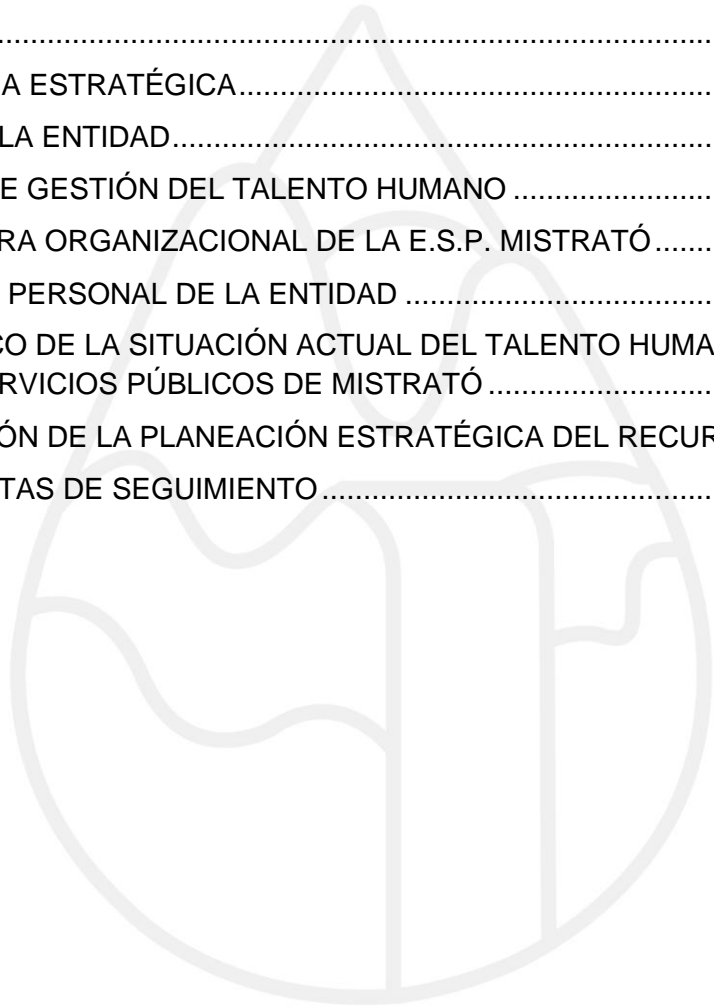
E.S.P

Nit 816.001.463-1

Calidad y eficiencia a su servicio

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO NORMATIVO	3
2. OBJETIVOS.....	4
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	4
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3. ALCANCE.....	5
4. PLATAFORMA ESTRATÉGICA.....	5
4.1 MISIÓN DE LA ENTIDAD.....	5
4.2 POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	5
4.3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA E.S.P. MISTRATÓ.....	5
4.4 PLANTA DE PERSONAL DE LA ENTIDAD	6
5. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE MISTRATÓ	6
6. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO.	8
7. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO	9





E.S.P

Nit 816.001.463-1

Calidad y eficiencia a su servicio

INTRODUCCIÓN

La Planeación Estratégica es un proceso que tiene como finalidad el orientar el plan de acción de una empresa en cuanto a la toma de decisiones, al desarrollo de planes, programas y proyectos de acuerdo a las necesidades generadas por el entorno en el que se desenvuelve. Cuando se habla de estrategia, se entiende que es un proceso con un alcance de mediano y largo plazo, por lo que la planeación estratégica comprende las políticas y objetivos que tiene una empresa en un horizonte temporal largo, inherentemente, todas las acciones operativas de corto plazo deben estar alineadas con los objetivos formulados.

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como objetivo fundamental el alinear la estrategia de la empresa con los procesos que se llevan a cabo con la gestión del talento humano. Esta herramienta tiene como base la plataforma estratégica de la empresa, es decir, la misión, visión, objetivos y la política; esta herramienta permitirá generar un diagnóstico interno donde se puedan evidenciar las debilidades y fortalezas del RR.HH de la empresa en materia de cumplimiento de objetivos, lo que permitirá tomar acciones correctivas y de aprovechamiento de oportunidades que lleven a un proceso de mejora continua. Para aumentar la efectividad de la gestión del talento humano, el proceso de mejora continua debe ir de la mano con acciones de capacitación, bienestar social, salud ocupacional y demás actividades que tengan como finalidad el mejorar la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Empresa de Servicios Públicos. El resultado de este conjunto de actividades y procesos seguimiento será una gestión del talento humano efectiva gracias a la corrección de desviaciones en los procesos y a una variación positiva en el clima laboral de la Empresa.

1. MARCO NORMATIVO

- Decreto 1567 de agosto 5 de 1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
- Decreto 682 de abril 16 de 2001 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- Ley 734 de 2002, por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
- Ley 909 de septiembre 23 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.



E.S.P

Nit 816.001.463-1

Calidad y eficiencia a su servicio

- Decreto 1227 de abril 21 de 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.
- Ley 1064 de Julio 26 de 2006 Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- Decreto 4665 de noviembre 29 de 2007 Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- Acuerdo de Junta Directiva No. 001 de 2005 correspondiente a la adopción del Manual de Funciones.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y controlar de manera continua la Gestión del Talento Humano, mientras se promueven los principios de eficiencia, eficacia y efectividad, con el fin de promover el mejoramiento de las competencias, habilidades, conocimientos, capacidad y calidad de vida laboral de los funcionarios dentro de la Empresa de Servicios Públicos de Mistrató.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Actualizar la Misión, Visión y políticas de gestión del talento humano.
- Actualizar el Plan Estratégico del Talento Humano.
- Elaborar y desarrollar el plan de bienestar para aumentar la calidad de vida laboral de los funcionarios de la E.S.P.
- Facilitar a los funcionarios el proceso de crecimiento laboral al promover las capacidades, conocimientos y habilidades, por medio del Proceso Institucional de Capacitación.



E.S.P

Nit 816.001.463-1

Calidad y eficiencia a su servicio

- Coordinar el proceso de evaluación del desempeño con el proceso de Capacitación.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano involucra a todos los funcionarios de la Empresa de Servicios Públicos de Mistrató en el mediano y largo plazo.

4. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

4.1 MISIÓN DE LA ENTIDAD

Brindar bienestar y calidad de vida a toda la población beneficiaria mediante una eficiente y eficaz prestación de los servicios públicos domiciliarios de Acueducto, Alcantarillado y Aseo. Su gestión principal, va orientada a satisfacer cada vez con mayor efectividad las necesidades de nuestros clientes, dando cumplimiento social y ambiental, además del beneficio para nuestros usuarios, colaboradores y demás estamentos del estado, “Generando pertenencia por lo Nuestro”.

4.2 POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La Empresa de Servicios Públicos de Mistrató Risaralda se compromete a proteger, mantener y mejorar la salud ocupacional de sus trabajadores y de las personas que intervienen en la ejecución de los diferentes procesos; así como también velar por la protección y conservación del medio ambiente. Por lo tanto, reconoce que la salud ocupacional es una condición necesaria para el bienestar de sus servidores repercutiendo positivamente en el desarrollo integral y la productividad, para lo cual realiza acciones encaminadas a promover, preservar y restablecer la salud.

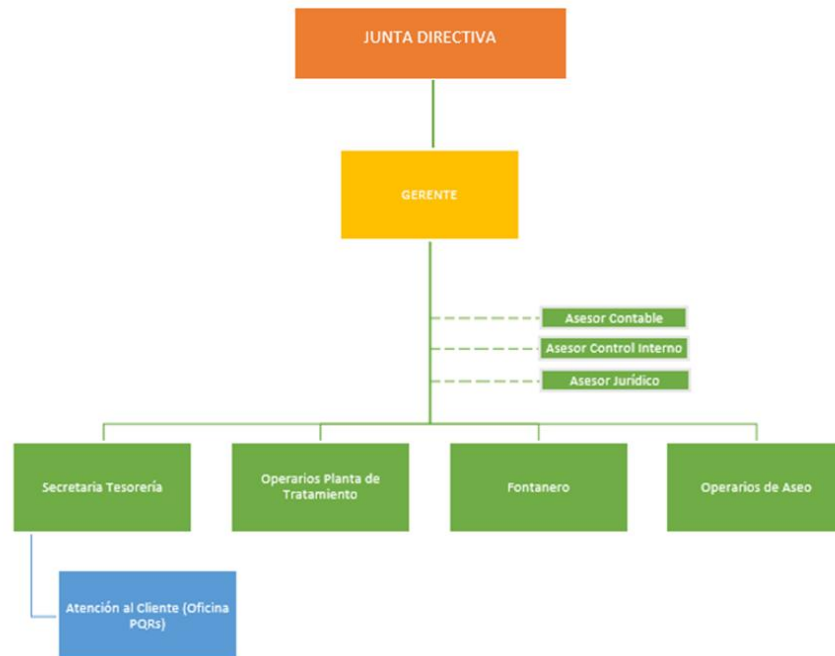
4.3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA E.S.P. MISTRATÓ



E.S.P

Nit 816.001.463-1

Calidad y eficiencia a su servicio



4.4 PLANTA DE PERSONAL DE LA ENTIDAD

Para la vigencia 2024, La Empresa de Servicios Públicos de Mistrató tiene 7 cargos de planta los cuales son de libre nombramiento y remoción.

5. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE MISTRATÓ

DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO

DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO			
Subsistema	Objetivo	Requerimientos	Mecanismo de la empresa
Planeación	Crear, desarrollar e implementar planes que permitan alcanzar los objetivos	<ul style="list-style-type: none">- Plataforma estratégica- Objetivos establecidos- Plan de acción	<ul style="list-style-type: none">- Plan de acción- Planes de bienestar e incentivos- Proceso de Capacitación



E.S.P

Nit 816.001.463-1

Calidad y eficiencia a su servicio

	estratégicos de la empresa		
Organización del Trabajo	Establecer la planta de personal de acuerdo a las necesidades de la empresa, definiendo los perfiles y requisitos de idoneidad	- Planta de Personal - Manual de Funciones - Estructura Organizacional	- Planta de Personal - Manual de Funciones - Estructura Organizacional - Procesos establecidos de Selección de personal. - Capacitación e inducción
Gestión del Empleo	Cumplir con la normatividad de ingreso, permanencia y retiro de funcionarios públicos	Reglamentación vigente en materia de RRHH y procesos de selección de personal	- La empresa se acoge a la ley en materia de RRHH - Proceso establecido de selección de personal por mérito - Evidencia de actividades del programa de bienestar social e incentivos
Gestión del Rendimiento	Planificar, estimular y evaluar los aportes de los funcionarios de le E.S.P en el cumplimiento de los objetivos institucionales	- Proceso de evaluación del desempeño - Proceso de capacitación	- Proceso de evaluación del desempeño implementado - Proceso de capacitación implementado
Gestión de la Compensación	Cumplir con la normatividad del régimen salarial y prestacional	- Compensación salarial y prestacional - Reajuste salarial anual de acuerdo a la inflación a nivel nacional	- Se realiza por medio del procedimiento de nómina - Sistema SIGEP de aportes - Sistema ARIES



E.S.P

Nit 816.001.463-1

Calidad y eficiencia a su servicio

Gestión del Desarrollo	Promover las capacidades, conocimientos y habilidades, por medio del Proceso Institucional de Capacitación	- Plan Institucional de Capacitación	<ul style="list-style-type: none">- Detección de necesidades de capacitación por funcionario- Promoción del aprendizaje en equipo- Proceso de capacitación- Proceso de inducción y reinducción
Gestión de las Relaciones Humanas	Aumentar la percepción positiva del clima organizacional en la E.S.P. de Mistrató	- Programa de bienestar e incentivos	<ul style="list-style-type: none">- Programa de bienestar e incentivos (Cronograma de actividades de bienestar como la celebración de cumpleaños)

Fuente: Tabla #1 elaborada por el autor, utilizando como base el esquema proporcionado por el DAFP.

6. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

La Gestión del Talento Humano se ejecuta por medio de cronogramas anuales de acuerdo a las necesidades y lineamientos establecidos en el plan de acción de la Empresa de Servicios Públicos. Esto se evidencia en el actual documento donde se establecieron unos objetivos específicos para la gestión del talento humano.

Objetivo Específico	Responsable
Actualizar o socializarla Misión, Visión y políticas de gestión del talento humano	Gerente
Actualizar o socializar el Plan Estratégico del Talento Humano	Gerente
Elaborar y desarrollar el plan de bienestar para aumentar la calidad de vida laboral de los funcionarios de la E.S.P.	Gerente
Facilitar a los funcionarios el proceso de crecimiento laboral al promover las capacidades, conocimientos y habilidades, por medio del Proceso Institucional de Capacitación.	Gerente
Coordinar el proceso de evaluación del desempeño con el proceso de Capacitación	Gerente



E.S.P

Nit 816.001.463-1

Calidad y eficiencia a su servicio

Fuente: Tabla #2 elaborada por el autor usando como base el modelo propuesto por el DAFP

7. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

La Empresa de Servicios Públicos de Mistrató se vale de las siguientes herramientas para la implementación y seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano:

- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- Auditorías Internas de Gestión de Control.
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP.

DIEGO ARMANDO BEDOYA MOSCOSO
GERENTE E.S.P. MISTRATÓ