



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SABANETA

E.S.P EAPSA

2023

INTRODUCCIÓN

El objetivo de la planeación estratégica es orientar el desarrollo integral de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. – EAPSA, a través de la elaboración, formulación, revisión, actualización y seguimiento de planes para el mejoramiento del cumplimiento de la misión institucional, facilitando el logro de las metas institucionales y comunicando a las partes interesadas. De este ejercicio se establece la estrategia, tiempos, actividades recursos entre otros. Así como es importante establecer el norte de la Empresa también lo es poder determinar el logro de sus objetivos propuestos mediante indicadores que determinaran si la gestión del talento humano está contribuyendo adecuadamente al logro de metas y objetivos trazados por la entidad.

Este Plan Estratégico está compuesto por elementos ya conocidos: Misión, Visión, objetivos estratégicos y planes de acción, que influyen en la realización del propósito misional y en el logro de los objetivos del Plan Estratégico Institucional.

Los procedimientos, procesos y proyectos de la gestión del talento humano, se deben adelantar de manera articulada con los demás procesos de gestión de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. – EAPSA, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, el plan estratégico institucional y el plan de Acción.

La gestión del talento humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza la información sobre la materia; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

- ✓ **Ingreso:** comprende los procesos de vinculación e inducción.
- ✓ **Permanencia:** en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, bienestar, estímulos, plan de vacantes y previsión de empleos, teletrabajo, entre otras.
- ✓ **Retiro:** situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

De igual manera, la gestión del talento humano incluye el desarrollo de prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de selección meritocrática, capacitación y evaluación de los servidores públicos.

En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirán a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos de la Función Pública.

OBJETIVO GENERAL

Planear, organizar, ejecutar y controlar las acciones relacionadas con la administración y el desarrollo del Talento Humano al servicio de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. – EAPSA en pro del mejoramiento continuo, la satisfacción del personal y el desarrollo institucional, que permita contar con el personal idóneo y competente, para cumplir con la misión y objetivos de la Entidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Formular un plan estratégico para la gestión del Talento Humano.
- ✓ Desarrollar un Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de EAPSA.
- ✓ 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 empleados de la Empresa.
- ✓ Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores de EAPSA.
- ✓ Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los empleados de la Entidad, así como los requerimientos de los ex empleados de la Empresa.

NORMATIVIDAD ASOCIADA

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta 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	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Talento Humano
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar
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 Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.	Programa de Bienestar

Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes	Sistema De Gestión En Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST)
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar de
Circular 012 de 2016 del DAFP	Lineamientos sobre igualdad y protección a la mujer	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar de
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	Programa de Bienestar de

Decreto 612 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	Planes de recursos humanos
Guía de Estímulos para los Servidores Públicos. Versión I. Dirección de Empleo	Guía para la elaboración del Plan de estímulos, bienestar social e incentivos	Plan de estímulos, bienestar social e incentivos
Decreto 815 de 2018	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.	Competencias
Decreto 1800 de 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.	Talento Humano
Decreto 2365 de 2019	Lineamientos para que las entidades públicas vinculen a sus plantas a jóvenes entre 18 y 28 años que no acrediten experiencia, según indica el artículo 196 del PND.	Talento Humano
Decreto 2043 de 2020	Por medio de la cual se reconocen las prácticas laborales como experiencia profesional y/o relacionada y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
Decreto 400 de 2021	Por el cual se adicionan unos artículos al Capítulo 3 del Título 1 de la parte 2 de libro 2 Del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la jornada laboral mediante el sistema de turnos	Talento Humano

Decreto 2088 de 2021	Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
Según Normograma de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta		

ALCANCE DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO (PEHT)

El plan Estratégico del Talento Humano de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. – EAPSA inicia con el Autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento Humano, la identificación de necesidades para abordar las etapas del ciclo de vida del servidor público en la entidad, la definición del plan de acción enmarcado en las rutas de valor, el seguimiento y finaliza con la evaluación y mejoramiento continuo.

MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica del Talento Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Talento Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002. pág. 13.). El éxito de la Planeación Estratégica del 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:

MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

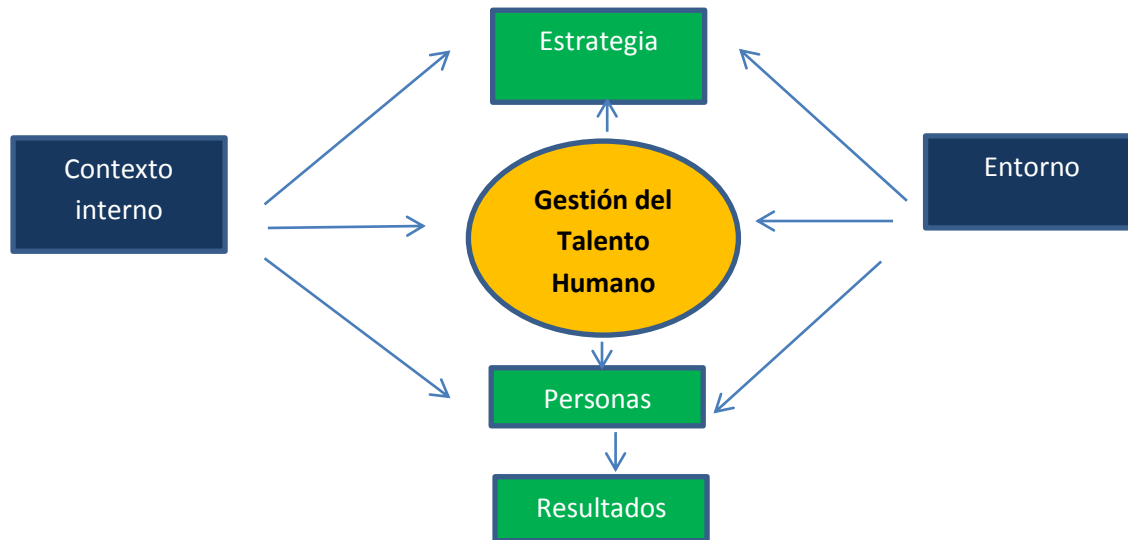


Figura N° 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Talento Humano adaptado de Serlavós, tomado de: (Longo, 2002 pág. 11) i

SISTEMA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Para desarrollar la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Talento Humano, la cual se desarrolla a través del siguiente sistema de gestión:

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

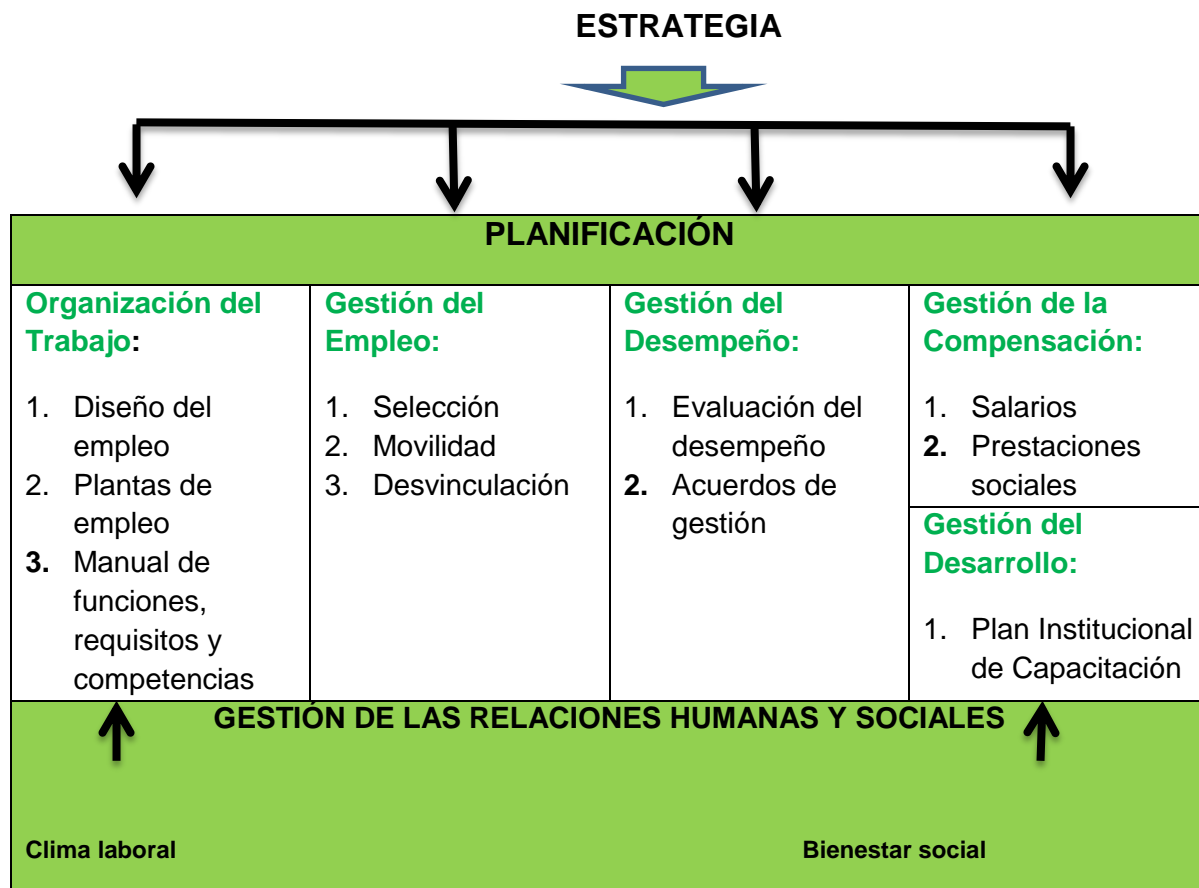


Figura N° 2. Subsistemas de la Gestión del Recursos Humanos. Adaptado de Serlavós, R. tomado de: (Longo, 2002 pág. 15)

AUTODIAGNÓSTICO GETH

Se desarrolló un ejercicio de valoración de la Dimensión del MIPG "Talento Humano", utilizando la herramienta de Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano, una vez adelantada la valoración de las variables que el proceso debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, a través de la Matriz GETH, se evidencia una calificación de 82.5% sobre un total de 100%, ubicándola en el nivel intermedio de transformación.

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	87	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	82
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	90
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	89
		- Ruta para generar innovación con pasión	87
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	85	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	91
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que esté orientado al logro	76
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	91
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	83
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	80	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	87
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	73
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	83	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	82
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	84
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	81	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	81

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, cuya implementación conducirá al Fondo a un proceso eficaz y efectivo de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

- ✓ Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos
- ✓ Ruta del Crecimiento: liderando talento
- ✓ Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos
- ✓ Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien
- ✓ Ruta del análisis de datos: conociendo el talento

PRIORIDADES IDENTIFICADAS EN EL AUTODIAGNOSTICO

Ruta de Creación de Valor con menor puntaje
RUTA DEL SERVICIO Conociendo el talento

Subrutas con menores puntaje
Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar

CODIGO DE INTEGRIDAD

Teniendo en cuenta la identificación de oportunidades de mejora, se evidencia una calificación de 86% sobre 100%.



AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD					
ENTIDAD				CALIFICACIÓN TOTAL	
				86,0	
COMPONENTES	CALIFICACIÓN	CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE (0 - 100)
		Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	75,0	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	80
				Dianosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.	100
				Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.	100

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

La metodología utilizada para la conformación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, incorporó los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estratégico de la Función Pública, Plan de Desarrollo Municipal de Sabaneta 2020-2023, Plan Estratégico Institucional y los proyectos implementados en la vigencia.

En el proceso de implementación del Plan Estratégico Institucional que se expresa en el Plan de Acción Institucional Anual se definen las iniciativas estratégicas con sus objetivos, metas, indicadores, fechas de ejecución y responsables. Adicionalmente, los recursos requeridos se incorporan en el 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 del direccionamiento estratégico de la Función Pública, 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, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, entre otras.
- ✓ **Retiro:** Situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

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

FORMULAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

1. Identificación del Direccionamiento Estratégico de la Entidad

MISIÓN DE LA ENTIDAD

“La Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. – EAPSA – presta el servicio de alumbrado público bajo los más altos estándares de calidad de manera oportuna y efectiva, garantizando a la comunidad la satisfacción de sus expectativas con parámetros de eficacia, eficiencia, efectividad y mejoramiento continuo en un marco de responsabilidad social y ambiental”.

VISION DE LA ENTIDAD

“La Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. – EAPSA – a través del fortalecimiento institucional, será líder regional en la prestación de servicios públicos, con calidad y responsabilidad, destacándose por su compromiso con el medio ambiente”.

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

Hace referencia al análisis de la situación actual de cada uno de los subsistemas de la gestión del Talento humano con el objetivo de identificar las necesidades y estrategias que permitan su desarrollo.

MISIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

“Fortalecer la gestión y el desarrollo del personal, velando por mantener un clima laboral que fomente el trabajo en equipo, el buen desempeño, el compromiso, la responsabilidad, la vocación de servicio, la excelencia y la mejora continua”.

VISION GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

“En el año 2023 la Gestión del Talento Humano permitirá posicionar a EAPSA E.S.P como una Empresa que promueve el desarrollo integral de sus funcionarios, a través de su

realización personal, profesional y laboral para brindar un servicio de excelencia en beneficio de la comunidad”.

4. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

La planeación de la 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 el aplicativo de gestión del Departamento Administrativo de la Función Pública, en el cual se han establecido los siguientes objetivos y responsables:

N°	Objetivo Específico	Responsable
1	Formular el plan estratégico del recurso humano.	Gerente/Líder del proceso de Gestión del Talento Humano
2	Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de EAPSA.	Gerente/Líder del proceso de Gestión del Talento Humano
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.	Gerente/Responsable del SGSST
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.	Líder proceso de Gestión del Talento Humano/Responsable del SGSST
5	Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.	Gerente/Auxiliar contable
6	Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores de EAPSA.	Gerente/Director Servicios Públicos
	Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los	Gerente/Líder del proceso de Gestión del

7	requerimientos de los ex servidores de EAPSA.	Talento Humano/Asesor Jurídico
---	---	--------------------------------

5. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

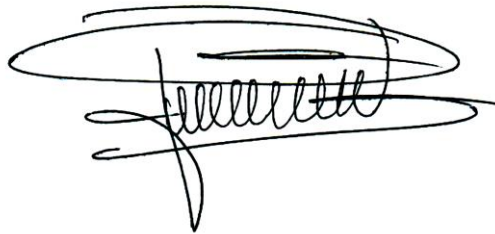
La Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. – EAPSA, ha dispuesto las siguientes herramientas que facilitan la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Recursos Humanos:

- ✓ Sistema de Gestión de EAPSA
- ✓ Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG
- ✓ Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (autodiagnóstico de TH, autodiagnóstico de gestión del conocimiento, autodiagnóstico de gestión del código de integridad).

- ✓ Auditorias de gestión y de calidad.
- ✓ Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP.

NOTA:

Los documentos de las herramientas de seguimiento, se encuentran establecidos en los diferentes procesos y procedimientos del área en la entidad.



JUAN PABLO PIMIENTA BOTERO

GERENTE









