

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2.021



Contenido

| | | |
|--------|---|----|
| 1 | INTRODUCCIÓN | 4 |
| 2 | MARCO LEGAL | 5 |
| 3 | GLOSARIO DE TÉRMINOS | 7 |
| 4 | OBJETIVO | 8 |
| 5 | OBJETIVOS ESPECIFICOS | 8 |
| 6 | ALCANCE | 9 |
| 7 | INFORMACION BASE..... | 9 |
| 7.1 | ANÁLISIS DE PLANTA DE PERSONAL ACTUAL..... | 9 |
| 7.2 | MANUAL DE FUNCIONES | 10 |
| 8 | DIAGNOSTICO..... | 10 |
| 9 | LINEAMIENTOS CONCEPTUALES | 10 |
| 10 | METODOLOGÍA..... | 11 |
| 11 | GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO..... | 11 |
| 12 | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO..... | 12 |
| 13 | SUBCOMPONENTES DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO | 13 |
| 13.1 | PLANEACIÓN | 13 |
| 13.1.1 | PREVISION DE TALENTO HUMANO: | 13 |
| 13.1.2 | PROVISION DE VACANTES | 13 |
| 13.2 | INGRESO..... | 13 |
| 13.2.1 | SELECCIÓN: | 14 |
| 13.2.2 | VINCULACIÓN: | 14 |
| 13.2.3 | INDUCCIÓN:..... | 14 |
| 13.3 | 11.2. DESARROLLO | 14 |
| 13.3.1 | FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN: | 14 |
| 13.3.2 | EVALUACIÓN DEL PERSONAL: | 15 |
| 13.3.3 | SISTEMA DE BIENESTAR:..... | 15 |
| 13.3.4 | CLIMA LABORAL | 16 |
| 13.3.5 | PLAN ANUAL DE VACANTES:..... | 16 |
| 13.3.6 | SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: | 17 |

| | | |
|------|--|----|
| 13.4 | RETIRO | 17 |
| 14 | PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO..... | 18 |
| 15 | FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA | 19 |
| 16 | SEGUIMIENTO..... | 22 |



1 INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano, es el instrumento que consolida las estrategias a desarrollar por la empresa DAGUAS S.A. E.S.P, para garantizar las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano, teniendo en cuenta la visión a la cual se quiere llegar y las características del personal de la empresa, estableciendo retos y necesidades.

Con el fin de seguir los lineamientos de la planeación estratégica de la Empresa DAGUAS S.A E.S.P y en ese sentido la modernización de la administración pública, donde se buscan procesos que optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los funcionarios, se hace necesario articular los lineamientos estratégicos con los planes del talento humano de la empresa.

El plan estratégico de Talento Humano plan, se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y 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 empleados, trabajadores y sus familias, generando sentido de pertenencia, en busca de que esta motivación sea reflejada en un talento humano idóneo y comprometido con una cultura de servicio, fortaleciendo los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de tal manera que genere confianza.

La gestión del talento se enfoca en fomentar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos estratégicos la Empresa DAGUAS S.A. E.S.P y estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño, la cual se desarrolla en procesos de ingreso, desarrollo y retiro.

De igual manera, la gestión del talento humano propende por un liderazgo con una visión integrada de la empresa, orientado a la búsqueda de la calidad y excelencia institucional.

2 MARCO LEGAL

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del Grupo de Gestión Humana:

- ✓ Constitución política de Colombia de 1991 Art 58 como referente primario.
- ✓
- ✓ Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38) Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- ✓ Decreto 1567 de agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- ✓ Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos.
- ✓ Ley 909 de 2004, "por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".
- ✓ Decreto 1227 de 2005 (Capítulo 1, artículos 69 al 85 - Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- ✓ Ley 1064 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 No. 4665 de noviembre 29 / 2007 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.
- ✓ Decreto 4904 de 2009, por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano.
- ✓ Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2. I 0.1 al 2.2. I 0.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- ✓ Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el decreto 1083 de 2015, decreto único reglamentario del sector de la función pública, en lo relacionado con el sistema de gestión establecido en el artículo 133 de la ley 1753 de 2015.

- ✓ Decreto 894 de 2017, por el cual se dictan 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.
- ✓ Resolución número 390 de 2017, por la cual se actualiza el plan nacional de formación y capacitación, además están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público como son:
- ✓ El plan nacional de formación y capacitación para el desarrollo y profesionalización del servidor público.
- ✓ Guía para la formulación del plan institucional de capacitación – PIC.
- ✓ Decreto 051 de 2019, por el cual se modifica el decreto 1083 de 2015, único reglamentario del sector de la función pública, y se deroga el decreto 1737 de 2009.
- ✓ Decreto 85 de 2019 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.
- ✓ Harán parte las demás normas, conceptos y circulares que, en materia de capacitación, emita el departamento administrativo de la función pública – DAFP.

3 GLOSARIO DE TÉRMINOS

Servidor público: son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, a ley y el reglamento.

Funcionario: Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales.

Empleados Públicos: se definen como los que tienen funciones administrativas dentro de las entidades del estado.

Trabajadores Oficiales: aquéllos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado.

Gestión del Talento Humano: Chavenato, Idalberto (2009) la define "el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño". Y Eslava Arnao, Edgar (2004) afirma que "es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas disponer en todo momento del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades en la obtención de resultados necesarios para ser competitivos en el enfoque actual y futuro".

4 OBJETIVO

Liderar las actividades y programas orientados al desarrollo del Talento Humano, que permitan el fortalecimiento, bienestar y desarrollo profesional de los servidores de la DAGUAS S.A. E.S.P, para contribuir al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, así como el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores.

5 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar las necesidades del recurso humano que influyan significativamente en su motivación, desempeño y calidad de vida
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los empleados, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación
- Formular y desarrollar el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos para Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los empleos de la empresa.
- Promover una cultura organizacional fundamentada en calidad, trabajo en equipo y gestión del conocimiento.
- Fomentar el respeto, optimismo y sentido de pertenencia entre los empleados.
- Desarrollar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la formulación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Contar con un programa de inducción a la entidad.
- Cumplir con la realización de la evaluación de la gestión de los Empleados de la empresa.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los empleados de la Empresa.
- Elaborar y administrar el Plan de Vacantes
- Mantener actualizado el plan estratégico del recurso humano.

6 ALCANCE

El plan estratégico de talento humano de la empresa DAGUAS S.A. E.S.P., inicia con la identificación de las necesidades de cada uno de los componentes (planes operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo y tiene aplicabilidad a todo el recurso humano vinculado a la empresa.

7 INFORMACION BASE

7.1 ANÁLISIS DE PLANTA DE PERSONAL ACTUAL.

La planta de personal adoptada para la Empresa DAGUAS S.A. E.S.P está conformada por un total de treinta y ocho (38) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

TIPO DE VINCULACION

| NIVEL | PERIODO FIJO | LIBRE NOMBRAMIENTO | TRABAJADOR OFICIAL | TOTAL CARGOS | TOTAL VACANTES |
|---------------------|--------------|--------------------|--------------------|--------------|----------------|
| DIRECTIVO | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| ASESOR | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| PROFESIONAL | 0 | 0 | 4 | 4 | 0 |
| TECNICO/ASISTENCIAL | 0 | 0 | 7 | 7 | 0 |
| OTROS | 2 | 0 | 23 | 25 | 0 |
| TOTAL | 2 | 1 | 34 | 38 | 1 |

| NIVEL | TOTAL PERSONAL | MUJERES | HOMBRES |
|--------------|----------------|----------|-----------|
| DIRECTIVO | 1 | 0 | 1 |
| ASESOR | 0 | 0 | 0 |
| PROFESIONAL | 4 | 3 | 1 |
| TÉCNICO | 4 | 1 | 3 |
| ASISTENCIAL | 3 | 2 | 1 |
| T OFICIALES | 25 | 0 | 25 |
| TOTAL | 37 | 6 | 31 |

7.2 MANUAL DE FUNCIONES

Actualmente la empresa DAGUAS S.A. E.S.P, cuenta con manual de funciones debidamente adoptado mediante acto administrativo, elaborado de acuerdo a las guías del departamento administrativo de la función pública, con los niveles de directivo, asesor, profesional, Técnico y asistencial ajustados de acuerdo con las normas sobre disciplinas académicas y núcleos básicos del conocimiento que se exige como requisitos para el desempeño de los diferentes empleos.

8 DIAGNOSTICO

La planeación del recurso humano debe ser un ejercicio permanente en cualquier empresa, y para lo cual la Empresa DAGUAS S.A. E.S.P, debe contar con las herramientas y mecanismos necesarios para la previsión y proyección de las necesidades de personal en función de los objetivos institucionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo de acciones para identificar sus necesidades.

Las actividades de gestión del talento humano deben estar en una estrecha correspondencia con los planes y programas institucionales, de manera que consideren la vinculación de nuevos empleados, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.

9 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

La planeación estratégica del Talento Humano, es un sistema integrado de gestión, que busca una articulación entre la Empresa DAGUAS S.A. E.S.P y los empleados de la empresa con el Direccionamiento Estratégico (misión, visión, objetivos estratégicos, planes, programas y proyectos).

El plan estratégico del talento humano tiene como referencia la planeación estratégica de la Empresa DAGUAS S.A. E.S.P, de manera que los objetivos institucionales están alineados con los objetivos de desempeño individual a la coordinación entre las personas involucradas; Gestión del Talento Humano, alta

dirección y empleados, hace que se logre un compromiso para apoyar las acciones que faciliten el desarrollo de los programas de Talento Humano.

Las acciones para desarrollar en este plan, principalmente se basan en el ciclo de vida de los servidores públicos, a cuál se estructura en las etapas de planeación, ingreso, desarrollo y retiro.

10 METODOLOGÍA

La metodología utilizada para la construcción del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la Empresa DAGUAS S.A. E.S.P, se basó en los lineamientos establecidos en las estrategias institucionales, Planes y Programas implementados en la vigencia 2021.

La implementación permitirá realizar seguimiento a las diferentes actividades que se desarrollan en Talento Humano y alinearlas con los objetivos de la empresa.

Para realizar el respectivo seguimiento a cada uno de los planes y programas, se cuentan con metodologías enfocadas a evaluar el cumplimiento de las acciones definidas.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

- Plan Bienestar social, Estímulos e Incentivos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Vacantes
- Plan Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan de Previsión del Recurso Humano

11 GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

La Gestión Estratégica de Talento Humano es un conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible,

liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

La Empresa DAGUAS S.A. E.S.P, se encamina hacia la protección, el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la administración, gestión y desarrollo del talento humano que preste sus servicios en la empresa.

El área de recursos Humanos la Empresa DAGUAS S.A. E.S.P, será quien lidere el desarrollo de los programas establecidos para el recurso humano de acuerdo con la caracterización de procesos y procedimientos, en los siguientes lineamientos:

12 PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en la Empresa DAGUAS S.A. E.S.P, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 6 dimensiones de MIPG.

Para la identificación de las necesidades de Recurso Humano, deben aplicarse los criterios de Austeridad y Racionalidad del gasto. El área de Recurso Humano anualmente identificará, cuantificará, priorizará y consolidará el diagnóstico de necesidades de recurso humano de conformidad con las políticas, planes generales, estratégicos y de mejoramiento continuo de la empresa, con base en las necesidades identificadas, la información que recibe de las diferentes áreas de la empresa, así como también a las disposiciones presupuestales aplicables.

13 SUBCOMPONENTES DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

13.1 PLANEACIÓN

Para atender los requerimientos institucionales de personal, presentes y futuros; el área de Recursos Humanos de la Empresa desarrollara anualmente planes estratégicos, de previsión y de mejoramiento, ajustados a las metas y objetivos definidos en el Direccionamiento Estratégico de la Empresa DAGUAS S.A. E.S.P.

13.1.1 PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO:

Anualmente la Empresa DAGUAS S.A. E.S.P., desarrolla como un componente del Talento humano, el plan de previsión del Talento humano el cual sirve como una herramienta de gestión que permita establecer las necesidades de personal que se requiera en la empresa para el cumplimiento de sus objetivos institucionales, y de la manera de proveer las vacantes de personal como respuesta al Plan Anual de Vacantes.

13.1.2 PROVISION DE VACANTES

Actualmente la Empresa DAGUAS S.A. E.S.P., tiene previsto adoptar la totalidad de la planta de personal en la medida que surja las necesidades y crecimiento con el fin de proyectar un mejoramiento en la prestación del servicio.

13.2 INGRESO

La Empresa DAGUAS S.A. E.S.P, en aras de contar con un talento humano idóneo y comprometido y en cumplimiento de los objetivos institucionales, tendrá como principio de ingreso de los empleados el mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la empresa sin importar el tipo de Vinculación., el área de recurso Humano verifica que el personal acredite los requisitos definidos para cada empleo.

13.2.1 SELECCIÓN:

Todo aspirante a ocupar un empleo en la Empresa DAGUAS S.A. E.S.P deberá cumplir con el perfil del cargo definido en el Manual de Funciones y Competencias, para ello se realiza un estudio y análisis de hoja de vida con verificación de requisitos, legalidad de títulos y entrevista.

13.2.2 VINCULACIÓN:

Siguiendo las disposiciones de la ley a Ley 909 de 2004, su propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes en el caso de los Empleados Públicos, teniendo como referentes el servicio público, a entidad y el cargo. La provisión de los empleos está sujeta a las disposiciones legales aplicables según la naturaleza y clasificación de los empleos definidos en la planta de personal de la Empresa DAGUAS S.A. E.S.P.

13.2.3 INDUCCIÓN:

La Empresa DAGUAS S.A. E.S.P adelantará las actividades de inducción, para todo el personal nuevo, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura organizacional.

13.3 11.2. DESARROLLO

La empresa DAGUAS S.A. E.S.P, en busca del bienestar de sus empleados en desarrollo de su ejercicio laboral establecerá acciones relacionadas con la capacitación, bienestar, Incentivos, seguridad y salud en el trabajo y toda aquella actividad que apunte al crecimiento de la productividad y la satisfacción permanente de los empleados.

13.3.1 FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN:

en La Empresa DAGUAS S.A. E.S.P.se tiene como una herramienta Instrumental en aras de propender por el mejor desempeño en el cargo; y formativo con miras al enriquecimiento de los servidores, mediante la corrección de sus deficiencias y el despliegue de sus recursos personales, además de mejorar la calidad de la prestación de los servicios.

Conforme con lo establecido por la Constitución y la Ley y en respuesta a las necesidades identificadas, la entidad formula anualmente, el plan anual institucional de capacitación, este plan se debe desarrollar de manera participativa con las diferentes áreas de la empresa, con la aprobación de la Gerencia y es objeto de control, seguimiento y evaluación para medir los resultados obtenidos. Así mismo,

la empresa programa y asigna los recursos económicos necesarios para la ejecución del plan.

Para el año 2021 se establecieron las siguientes líneas programáticas dentro del Plan Institucional de capacitación:

- a. Gestión del cambio - cultura organizacional (Afrontar con eficiencia los nuevos retos).
- b. Gestión de la Información (Metodologías, modelamiento, sistemas de información, Herramientas que tecnifiquen, modernicen y agilicen la gestión datos, estadísticas, información prospectiva y prescriptiva).
- c. Gerencia de proyectos, Enfoque sistemático (PMI, indicadores, mediciones, Administración riesgos).
- d. Servicio al Ciudadano (trato diferencial, aceptación, comunicación, situaciones difíciles, Canales y comunicación).
- e. Gestión del Conocimiento adquirido en las diferentes capacitaciones (Crear, capturar y replicar conocimiento, técnicas, Administración, investigación)

13.3.2 EVALUACIÓN DEL PERSONAL:

la evaluación es un instrumento para el mejoramiento de los empleados, con el enfoque hacia el desempeño con resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes del mismo.

- El desempeño laboral de la totalidad del personal de la empresa, es objeto de evaluación con el fin de determinar su desarrollo en el servicio, fundamentado en los principios y valores constitucionales e institucionales.
- De los resultados de la evaluación del personal debe producirse un plan de mejoramiento individual; cada área y cada persona recibirá la correspondiente retroalimentación.

13.3.3 SISTEMA DE BIENESTAR:

La empresa implementa anualmente el plan de bienestar social, estimula e incentivos, a partir de las iniciativas y necesidades identificadas de los empleados.

- Los planes, programas y proyectos propenden por el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la protección y servicios sociales, buscando la motivación, seguridad, satisfacción y compromiso del cliente interno a fin de mejorar los niveles de eficiencia, eficacia y productividad institucional, favoreciendo el desarrollo personal y de su familia.

- Las actividades y grupos de beneficiarios se fijan bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cobertura institucional, armonizando con las políticas generales y las necesidades particulares.

El Bienestar de todo ser humano y en este caso tiene el objetivo de brindar estabilidad y/o equilibrio, teniendo en cuenta que se debe de tener una buena relación a nivel social, familiar y social, esto a su vez que le permita crecer no solo a nivel personal sino en la interacción diaria con su entorno.

Por tal motivo el Plan de Bienestar estímulos e incentivos debe de estar encaminado a lograr todas estas características, con la finalidad de propiciar un buen ambiente de trabajo, en donde la motivación sea la base para lograr la satisfacción del empleado al realizar las labores diarias en su ámbito laboral, generándole compromiso, entrega y sentido de pertenencia con la empresa.

13.3.4 CLIMA LABORAL

El "Clima Laboral" es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las maquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.

Es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo con las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional. El cual se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud. Determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

13.3.5 PLAN ANUAL DE VACANTES:

El Plan Anual de Vacantes La Empresa DAGUAS S.A. E.S.P.se toma como un instrumento de gestión del empleo oficial y la oportunidad de identificar la oferta de empleos, necesidades de personal, la forma de cubrir las necesidades presentes y futuras y en general mejorar la gestión del talento humano. Se debe soportar con las características principales del personal que labora en la empresa y el comportamiento de las variables que inciden en la gestión del recurso humano.

La administración de la Empresa DAGUAS S.A. E.S.P. cuenta con la caracterización del personal de planta de la empresa, lo cual permite la toma de decisiones

relacionadas con la optimización del Recurso humano, cubriendo las necesidades que se generen dentro de la empresa. dependiendo de su contexto o de las necesidades de funcionamiento, de acuerdo con los objetivos estratégicos planteados.

13.3.6 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

La empresa DAGUAS S.A. E.S.P., Promovemos Desarrollo Con Compromiso Ambiental , se compromete a través de la alta dirección al mejoramiento de la calidad de vida y bienestar físico, mental y social de todos sus empleados, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas, mediante la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, el cual permitirá la identificación, evaluación y valoración de los riesgos y peligros asociados a la actividad para su respectiva intervención y control.

En concordancia con lo anterior, se compromete a:

- Cumplir la legislación colombiana vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo y otras regulaciones normativas aplicables a la entidad.
- Destinar los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la planeación, ejecución y evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Identificar los peligros y los riesgos que pudieren causar un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, para su efectivo control.
- Promover el auto-cuidado y a participación de los trabajadores en las actividades de seguridad y salud en el trabajo como base de los mecanismos de prevención de los peligros y los riesgos.

13.4 RETIRO

El ciclo laboral de los empleados se cierra con la desvinculación o retiro, tema a veces poco tenido en cuenta en las empresas pero que cobra importancia con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual se enfoca en comprender las razones de la deserción del empleo, con el fin de que la empresa encuentre los mecanismos para evitar el retiro de personal calificado, así mismo, es necesario atender el retiro por pensión que supone una ruptura en la vida del trabajador. Para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida.

En esta etapa La Empresa DAGUAS S.A. E.S.P se sujeta a lo establecido en la Constitución y la Ley, realizando las siguientes actividades:

- Los empleados son objeto de la valoración médica de retiro, y se garantiza una desvinculación asistida y a preparación del pre pensionado a través de los Programas de Bienestar.
- La empresa garantiza la liquidación definitiva de las prestaciones sociales a que tenga derecho el empleado, dentro del término establecido en la Ley.
-

14 PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO

Para la vigencia 2021 la Empresa DAGUAS S.A. E.S.P adopta los diferentes planes que tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la gestión estratégica del talento humano, de esta manera se adoptan seis planes que se desarrollan desde el área de Recursos Humanos.

1. Plan de bienestar social, estímulos e incentivos.
2. Plan de previsión de Talento humano.
3. Plan institucional de capacitación.
4. Plan estratégico de Talento Humano.
5. Plan anual de vacantes.
6. Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

Con el objetivo de llegar a una implementación exitosa de los planes integrado la empresa debe desarrollar las siguientes etapas.

- ✓ **Disposición de la información:** se debe contar con información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para el éxito de la gestión.
- ✓ **Diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano:** En esta etapa se tiene como un instrumento el autodiagnóstico de la dimensión del talento humano, emanado desde el nuevo modelo integrado de Gestión y planeación

MIPG, el cual nos permite identificar el estado en que se encuentra la entidad, y de esta manera identificar las estrategias y los planes a desarrollar en la empresa con orientación hacia dicha dimensión.

- ✓ **Elaborar del plan de acción:** como respuesta al autodiagnóstico de la dimensión del talento humano y una vez se haya identificado las debilidades que se presentan en la entidad, se diseñan los planes de acción con base en el instrumento mencionado.

- ✓ **Implementación plan de acción:** Con el objetivo de obtener resultados de impacto en la gestión estratégica del talento humano, se inicia la implementación de los planes de acción, enfocados al Talento Humano de la entidad, durante todo su ciclo (ingreso, desarrollo y retiro).

- ✓ **Evaluación la Gestión:** El área de Talento Humano deberá establecer los mecanismos para realizar evaluación y seguimiento a los planes de trabajo establecidos por la empresa, de manera que permita identificar los avances alcanzados en la implementación e impacto sobre la empresa y los objetivos establecidos.

15 FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La planeación de la gestión del talento humano de DAGUAS S.A. E.S.P se estructura a través de los planes anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el trabajo y el Plan de Vacantes, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes.

Dentro el plan estratégico del talento humano de la vigencia 2021, se definieron las siguientes líneas estratégicas prioritarias de gerencia del talento humano, relacionadas a continuación:

| LINEA ESTRATEGICA | OBJETIVO | ESTRATEGIAS | ACCIONES |
|--|--|--|---|
| 1. Plan anual de vacantes | Fortalecer los procesos de selección, retención y desvinculación de la Entidad. | Gestión de Talento humano. | <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar el y actualizar el plan anual de vacantes. • Determinar la orientación en los temas conducentes al desarrollo humano integral, articulando las estrategias institucionales. |
| 1. Plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos 2. Plan de Seguridad y salud en el Trabajo. | Mejoramiento de condiciones de la vida laboral Mejoramiento de las condiciones de vida laboral. | Cultura y clima organizacional. Cultura y clima organizacional. | <ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar en un porcentaje superior a 99% el plan de bienestar social. • Establecer estrategias que incentive a los empleados. • Implementar la encuesta de clima laboral de acuerdo con los indicadores de gestión propuestos. • Desarrollar acciones, estrategias e intervenciones en materia de Salud ocupacional que contribuyan a la |

| | | | |
|---------------------------------------|--|-----------------------------|---|
| | | | recuperación de condiciones laborales teniendo en cuenta todos los aspectos ergonómicos, mentales, psicológicos y buscando mejorar la calidad y productividad laboral. |
| 1. Plan Institucional de Capacitación | Establecer un plan de capacitación orientado a fortalecer, potencializar las competencias las necesidades que se evidencian de acuerdo al diagnostico organizacional | Formación de Talento Humano | <ul style="list-style-type: none"> • Actualizar, fortalecer las competencias laborales de acuerdo a la necesidad de su perfil ocupacional del puesto de trabajo. • Establecer la metodologías para la inducción, reinducción y entrenamientos a todos los empleados de la Entidad, comprometiéndolos hacia el logro de los objetivos institucionales. • Realizar las capacitaciones propuestas en el cronograma de |

| | | | |
|--|--|--------------------------|---|
| | | | actividades del plan institucional. |
| 1. Realizar seguimiento y control a los empleados. | Fortalecer el proceso de evaluación de desempeño del personal. | Evaluación de la gestión | <ul style="list-style-type: none"> Adoptar en implementar un sistema de la evaluación del desempeño de su labor en el puesto de trabajo. |

16 SEGUIMIENTO

El seguimiento de este plan se realizará a través del cumplimiento de los diferentes planes que integran el componente de talento humano, mediante el instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG, auditorías internas, modelo estándar de control interno y demás instrumentos que permitan evaluar la gestión del talento humano.

Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y la medición de su evaluación: el FURAG 2. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la matriz GETH en la entidad, los resultados concretos, evidencias y el avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria.

OSCAR IVAN CARABALI COLLANTES
Gerente

MELIDA LEAL
Jefe División Administrativa

PROYECTÓ / CONTRATISTA MIPG