	EMPRESA AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S.P	CODIGO:	PS-GH-PLN-01
		VERSION :	1
PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA:	17/09/2020

PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO


**EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL MUNICIPIO DE
LA JAGUA DE IBIRICO – CESAR S.A E.S.P**

2021 – 2024

**ELABORADO POR
DAYARIS MARIA SALAZAR ROBLES**
Jefe administrativa y financiera

*La “AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A. E.S. P”, es su empresa y nuestro interés fundamental es
brindarle cada día un mejor servicio a la comunidad en general.*

Calle 5 No 9-89 – Barrio Centro
Tel: 310 370 9936 – E – mail: aaadelajagua@hotmail.com
La Jagua de Ibirico – Cesar – Colombia

	EMPRESA AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S.P	CODIGO:	PS-GH-PLN-01
		VERSION :	1
PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA:	17/09/2020


CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

- CONTEXTO
- OBJETIVOS
- ALCANCE
- MARCO LEGAL
- OBJETIVOS ESTRATEGICOS.
- PLANTA DE PERSONAL
- ESQUEMA ORGANIZACIONAL
- SISTEMAS DE INFORMACIÓN
- CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO
- MANUAL DE FUNCIONES
- PLANES TEMÁTICOS
- PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
- PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS
- PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
- COMPONENTES ADICIONALES
- RETIRO Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
- EVALUACION Y MEJORAMIENTO DE COMPETENCIAS
- SIGEP
- RESULTADOS FURAG
- ACCIONES A IMPLEMENTAR

La “AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A. E.S. P”, es su empresa y nuestro interés fundamental es brindarle cada día un mejor servicio a la comunidad en general.

Calle 5 No 9-89 – Barrio Centro
Tel: 310 370 9936 – E – mail: aaadelajagua@hotmail.com
La Jagua de Ibirico – Cesar – Colombia

	EMPRESA AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S.P	CODIGO:	PS-GH-PLN-01
		VERSION :	1
PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA:	17/09/2020

INTRODUCCIÓN

La Planeación Estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse en el desarrollo de los planes, programas y proyectos de la Empresa en el corto, mediano y largo plazo.

Partiendo de la plataforma estratégica empresarial y con fundamento en lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, se elabora el presente documento integral como eje fundamental de la Gestión del Talento Humano en la empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo del Municipio de La Jagua de Ibirico – Cesar S.A E.S.P.


MIPG concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

Imprimir rumbo y dirección a la Gestión del Talento Humano permite fortalecer las competencias, habilidades y conocimiento del personal, armonizar las relaciones laborales, mejorar las condiciones de trabajo y elevar su sentido de pertenencia y compromiso con el cumplimiento de los objetivos empresariales. El Área Administrativa y Financiera formula el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2021-2024, teniendo en cuenta los resultados de su autodiagnóstico, los valores compartidos y reconociendo la importancia del capital humano como factor estratégico de éxito para la efectiva gestión empresarial.

Lograr una cultura organizacional orientada hacia los resultados con un capital humano competente, comprometido, honesto y proactivo, se constituye en uno de los principales retos de gestión.

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2021-2024, determina acciones para identificar y cubrir las necesidades del personal en sus diferentes etapas de gestión desde el ingreso del empleado a la empresa hasta su retiro. Es así, como el Plan integra: el Plan de Formación y Capacitación, el Plan de

La “AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A. E.S. P”, es su empresa y nuestro interés fundamental es brindarle cada día un mejor servicio a la comunidad en general.

	EMPRESA AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S.P	CODIGO:	PS-GH-PLN-01
		VERSION :	1
PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA:	17/09/2020

Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros componentes relacionados con la Gestión del Talento Humano.

CONTEXTO


1.1 OBJETIVO GENERAL

Dirigir y adelantar la formulación, implementación y evaluación de los planes, programas, proyectos y estrategias de gestión del talento humano, promoviendo en los empleados el fortalecimiento de sus competencias, conocimientos y habilidades, la mejora del clima laboral y la mejora de su calidad de vida; en función del cumplimiento de los objetivos empresariales.

ESPECÍFICOS

1. Determinar la línea base de la gestión del talento humano y su nivel de madurez a través de las herramientas de autodiagnóstico MIPG.
2. Fortalecer las competencias, capacidades, conocimientos y habilidades de los empleados a través de la implementación del Plan Anual de Formación y Capacitación.
3. Implementar actividades y estrategias que promuevan el bienestar, la sana convivencia e integración del empleado para lograr una adecuada motivación, un mejor ambiente de trabajo y el mejoramiento de su calidad de vida.
4. 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.
5. Asegurar la adecuada gestión del conocimiento al interior de la empresa, teniendo en cuenta los ciclos de ingreso, permanencia y retiro de los empleados.
6. Cumplir con las obligaciones legales y convencionales en relación con la gestión del talento humano, procurando siempre el diálogo propositivo con los empleados y la gerencia.
7. Implementar acciones de mejora en la gestión del talento humano cuando se presenten desviaciones o situaciones que ameriten cambios significativos.

La “AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A. E.S. P”, es su empresa y nuestro interés fundamental es brindarle cada día un mejor servicio a la comunidad en general.

	EMPRESA AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S.P	CODIGO:	PS-GH-PLN-01
		VERSION :	1
PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA:	17/09/2020

1.2 ALCANCE

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano aplica a todos los empleados directos e indirectos (contratados bajo la modalidad de prestación de servicios personales).

Ley 1010 de 2006, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Constitución Política de Colombia, que consagra los derechos que en materia de bienestar social tienen todos los ciudadanos.

Código Sustantivo del Trabajo, en lo que se refiere al derecho colectivo del trabajo.


Decreto Ley 1567 de 1998, actualmente vigente, regula el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.

Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, que define que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de Programas de Bienestar Social y de Incentivos.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

La Gestión Estratégica del Talento Humano en la empresa se basa en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, y los siguientes principios fundamentales:

La “AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A. E.S. P”, es su empresa y nuestro interés fundamental es brindarle cada día un mejor servicio a la comunidad en general.

	EMPRESA AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S.P	CODIGO:	PS-GH-PLN-01
		VERSION :	1
PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA:	17/09/2020

Orientación a resultados: la estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor público, en la medida en que los empleados perciban que están siendo reconocidos, que tienen posibilidades de desarrollo, que se sienten motivados y que su calidad de vida mejora, van a generar los resultados que de ellos se esperan, reflejando una mayor productividad que conduzca a la mejora en la prestación del servicio a los ciudadanos y mayor confianza de los colombianos en los servidores del Ministerio.


Articulación interinstitucional: la estrategia pretende que las buenas prácticas se multipliquen y que el conocimiento obtenido en la Empresa se comparta y se extienda para obtener el máximo beneficio en todas las partes interesadas.

Excelencia y calidad: desde el accionar de cada empleado es necesario hacer siempre las cosas de la mejor manera posible, tanto en lo procedimental como en el servicio al ciudadano. La gestión del talento humano debe generar productos y servicios confiables y eficaces en el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y en la productividad de la Empresa.

Toma de decisiones basada en evidencia: cualquier decisión tomada debe estar basada en evidencias que permitan predecir los resultados esperados, y no en intuiciones o percepciones. Buscar la objetividad es decisivo para el logro de resultados medibles y comparables.

Aprendizaje e innovación: el propósito fundamental de la gestión estratégica del talento humano es lograr el máximo beneficio de las lecciones aprendidas y de la gestión del conocimiento, así como generar el contexto propicio para el surgimiento de ideas innovadoras que fortalezcan el desarrollo de los empleados y potencien la productividad de la Empresa.

La estrategia comparte con el modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG una visión del talento humano como uno de los ejes principales dentro de la gestión en las entidades, lo concibe como el gran factor crítico de éxito para una buena gestión que logre resultados, como el activo más importante con el que *La “AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A. E.S. P”, es su empresa y nuestro interés fundamental es brindarle cada día un mejor servicio a la comunidad en general.*

	EMPRESA AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S.P	CODIGO:	PS-GH-PLN-01
		VERSION :	1
PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA:	17/09/2020

cuentan las organizaciones para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos.

PLANTA DE PERSONAL

La AAA de La Jagua de Ibirico SA ESP cuenta con una planta de personal de 32 empleados, clasificados como empleados por nombramiento, trabajadores con contrato laboral a término fijo e independientes por prestación de servicio.

Así la clasificación de la planta de personal por nivel jerárquico es de la siguiente manera:

Tabla 1 Nomenclatura y Clasificación de Empleos

ÁREA	DENOMINACIÓN DEL CARGO	NIVEL JERÁRQUICO	NO. DE CARGOS	CLASIFICACIÓN DEL EMPLEO
GERENCIA	GERENTE	Directivo	1	Trabajador Particular para un periodo de cuatro (4) años
	REVISOR FISCAL	Asesor	1	OPS
	ASESOR JURÍDICO	Asesor	1	OPS
	SECRETARIA	Asistencial	1	Trabajador Particular
OFICINA ASESORA DE PLANEACION Y PROYECTOS	JEFE OFICINA DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS	Profesional	1	Trabajador Particular

La “AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A. E.S. P”, es su empresa y nuestro interés fundamental es brindarle cada día un mejor servicio a la comunidad en general.



**EMPRESA AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A
E.S.P**

CODIGO:	PS-GH-PLN-01
VERSION :	1
FECHA:	17/09/2020

**PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL
TALENTO HUMANO**

ÁREA ADMINISTRATIVA	JEFE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	Profesional	1	Trabajador Particular
	CONTADOR	Profesional	1	Trabajador Particular
	ASESOR SUI	Profesional	1	OPS
	APOYO A LA GESTION	TECNICO	1	OPS
	SISO	TECNICO	1	Trabajador Particular
	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	Auxiliar	1	Trabajador Particular
	AUXILIAR DE CONTROL Y VIGILANCIA	Auxiliar	3	Trabajador Particular
	JEFE COMERCIAL Y DE ATENCIÓN AL USUARIO	Directivo	1	Trabajador Particular
	TÉCNICO EN SISTEMAS Y SUI	Técnico	1	Trabajador Particular
ÁREA COMERCIAL Y DE ATENCIÓN A USUARIO	APOYO A LA GESTION	PROFESIONAL	1	OPS
	TÉCNICO COMERCIAL DE RECAUDO Y ATENCIÓN AL CLIENTE Y PQR	Técnico	1	Trabajador Particular

La "AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A. E.S. P", es su empresa y nuestro interés fundamental es brindarle cada día un mejor servicio a la comunidad en general.

Calle 5 No 9-89 – Barrio Centro
Tel: 310 370 9936 – E – mail: aaadelajagua@hotmail.com
La Jagua de Ibirico – Cesar – Colombia



**EMPRESA AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A
E.S.P**

CODIGO:	PS-GH-PLN-01
VERSION :	1
FECHA:	17/09/2020

**PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL
TALENTO HUMANO**

	AUXILIAR DE LECTURA REPARTO Y SUSPENSIONES	Asistencial	3	Trabajador Particular
ÁREA OPERATIVA Y AMBIENTAL	JEFE OPERATIVO Y AMBIENTAL	Profesional	1	Trabajador Particular
	APOYO A LA GESTION	Asistencial	1	OPS
	COORDINADOR OPERATIVO DE REDES DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO	Técnico	1	Trabajador Particular
	OPERADOR PLANTA DE TRATAMIENTO DE AGUA POTABLE	Asistencial	6	Trabajador Particular
	FONTANERO DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO	Asistencial	8	Trabajador Particular
	OPERARIO TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES	Asistencial	3	Trabajador Particular
TOTAL			41	

La "AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A. E.S. P", es su empresa y nuestro interés fundamental es brindarle cada día un mejor servicio a la comunidad en general.

Calle 5 No 9-89 – Barrio Centro
Tel: 310 370 9936 – E – mail: aadelajagua@hotmail.com
La Jagua de Ibirico – Cesar – Colombia



**EMPRESA AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A
E.S.P**

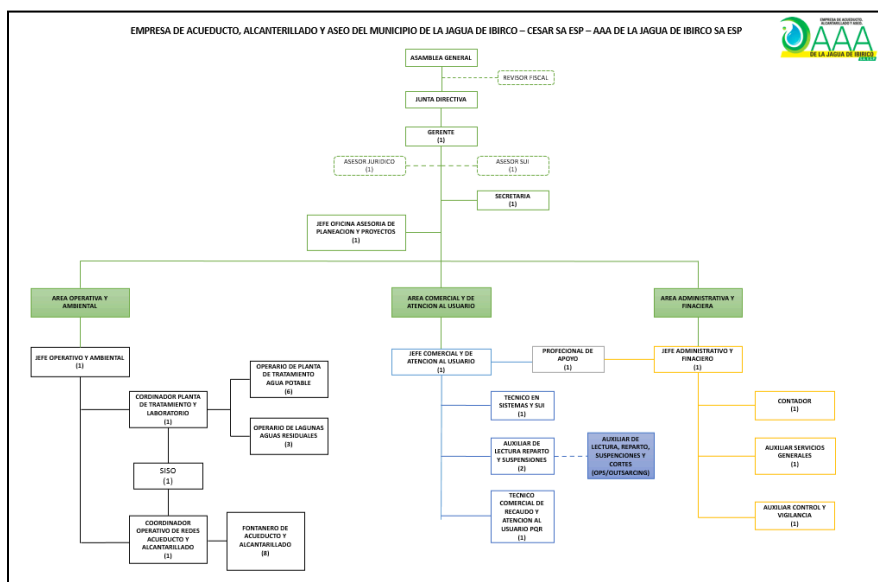
CODIGO: PS-GH-PLN-01

VERSION: 1

**PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL
TALENTO HUMANO**

FECHA: 17/09/2020


ESQUEMA ORGANIZACIONAL



SISTEMAS DE INFORMACIÓN

La “AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A. E.S. P”, es su empresa y nuestro interés fundamental es brindarle cada día un mejor servicio a la comunidad en general.

Calle 5 No 9-89 – Barrio Centro
Tel: 310 370 9936 – E – mail: aadelajagua@hotmail.com
La Jagua de Ibirico – Cesar – Colombia

	EMPRESA AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S.P	CODIGO:	PS-GH-PLN-01
		VERSION :	1
PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA:	17/09/2020

La empresa cuenta con el sistema de información (software siasoft) Siigo -Nomina electrónica, para la gestión de la nómina del personal y sus novedades relacionadas.

Este sistema de información permite guardar el histórico de todos los trabajadores activos e inactivos de la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL MUNICIPIO DE LA JAGUA DE IBIRICO – CESAR S.A E.S.P desde el año 2017, el cual permite liquidar mensualmente de acuerdo a las novedades registradas (incentivos, Incapacidades y Licencias de Maternidad), así como también las prestaciones sociales (Vacaciones, Primas de Navidad de Servicios, Primas de Primer Semestre, Cesantías e Intereses de Cesantías, también genera los certificados de ingresos y retenciones, se realizan los respectivos pagos al sistema de seguridad social.

CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO


Como ejercicio previo a la planeación, se realiza la caracterización de los servidores de la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL MUNICIPIO DE LA JAGUA DE IBIRICO – CESAR S.A E.S.P., de acuerdo con la información contenida en las hojas de vida y base de datos de la planta de personal.

Esta caracterización permite conocer de forma detallada la población objeto para la cual se estructuran los planes y programas de gestión del talento humano, y de esta manera desarrollar actividades pertinentes y acordes con las necesidades actuales.

A continuación, se presentan a través de gráficos y tablas, las principales características socio familiares y de salud de los servidores de la empresa:

- Masculino
- Femenino

La “AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A. E.S. P”, es su empresa y nuestro interés fundamental es brindarle cada día un mejor servicio a la comunidad en general.

	EMPRESA AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S.P	CODIGO:	PS-GH-PLN-01
		VERSION :	1
PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA:	17/09/2020

Masculino:	68%
Femenino:	32%

2. Edad servidores públicos

Distribución de los servidores por edad

Rango de edad	No. de servidores	%Participación
18 a 29 años	(8)	22%
30 a 39 años	(14)	28%
40 a 49 años	(11)	25%
50 a 59 años	(8)	22%
60 a 69 años	(1)	3%

3. Tiempo de servicio en la Empresa empleados

Distribución de los servidores por tiempo de servicio.


Tiempo de servicio	No. de servidores	%Participación
Entre 0 y 5 años	36	90%
Entre 6 y 10 años	5	10%

4. Estado civil servidores públicos

Distribución de los servidores por estado civil (marzo 2023)

Estado civil	No. de servidores	%
Casado	8	15%
Separado	6	7%
Soltero	12	30%
Viudo	2	4%

La “AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A. E.S. P”, es su empresa y nuestro interés fundamental es brindarle cada día un mejor servicio a la comunidad en general.

	EMPRESA AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S.P	CODIGO:	PS-GH-PLN-01
		VERSION :	1
PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA:	17/09/2020

Unión libre	13	44%
-------------	----	-----

5. Número de hijos servidores públicos (agosto 2024)
Distribución de los servidores por número de hijos.

Participación:

N°	Trabajadores	%
25	Trabajadores con hijos	75%
6	trabajadores sin hijos	25%


6. Afiliación a Entidad Promotora de Salud - EPS - servidores públicos
Distribución de los servidores por EPS

EPS	No. de servidores	%
Salud Total	35 (Nominales)	98%.
Salud total y nueva EPS	6 (Contratistas)	2%

7. Afiliación a Fondo de Pensiones servidores públicos
Distribución de los servidores por Fondo de Pensiones

Fondo de Pensiones	N° de servidores	% Participación
Colpensiones	12	33%
Porvenir	20	62%
Protección	3	2%

La "AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A. E.S. P", es su empresa y nuestro interés fundamental es brindarle cada día un mejor servicio a la comunidad en general.

	EMPRESA AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S.P	CODIGO:	PS-GH-PLN-01
		VERSION :	1
PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA:	17/09/2020

Colfondos	4	3%
-----------	---	----

MANUAL DE FUNCIONES


En mayo de 2019 se adoptó el Descriptor de Cargos, identificando las funciones y requisitos necesarios para desempeñar los diferentes cargos definidos en la estructura organizacional de la empresa AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO SA ESP., la posibilidad de toma de decisiones y autonomía. Siendo esta una condición favorable para la gerencia, está realmente asociada a la cobertura de todo el seguimiento de los procesos, lo cual lleva a los trabajadores a percibir dicha autonomía y al momento de tomar las decisiones y realizar los cambios por parte de los jefes de áreas, existe unidad de criterio y se habla en un mismo lenguaje.

- A pesar de las manifestaciones de orgullo por la empresa, se evidencia poca priorización en muchas personas mantener una buena imagen de la empresa a nivel externo y esto directamente asociado a la calidad del servicio y atención a los usuarios.

Recomendaciones:

- Se requiere seguir desarrollando espacios de comunicación por parte de la gerencia con todo el personal, donde se den a conocer los avances, inversiones, dificultades y proyectos en la empresa.
- Realizar conversatorios por dependencia generados por los líderes de cada área a fin de escuchar las necesidades y aportes del personal a cargo.
- Enfatizar y ajustar adecuadamente el proceso de realimentación individual a fin de generar mayor fortalecimiento y confianza en las interacciones entre líderes y colaboradores. Este ajuste debe comprender con claridad los compromisos en los planes individuales de mejoramiento; a fin de realizar un ejercicio objetivo que permita claridad, transparencia y coherencia en la evaluación y en el ejercicio del liderazgo.

La “AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A. E.S. P”, es su empresa y nuestro interés fundamental es brindarle cada día un mejor servicio a la comunidad en general.

	EMPRESA AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S.P	CODIGO:	PS-GH-PLN-01
		VERSION :	1
PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA:	17/09/2020

- Es necesario generar ajustes en los estilos de liderazgo que se vienen ejerciendo en los diferentes equipos de trabajo, persiste un modelo de liderazgo permisivo.

PLANES TEMÁTICOS

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano fundamenta su accionar en la implementación de los siguientes planes temáticos normativos:

- Plan de Capacitación
- Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Con base en lo anterior, el plan estratégico realiza sus acciones dirigidas al talento humano en tres fases o momentos fundamentales:

Vinculación: Identificar las vacantes, los cargos a proveer y definir los perfiles requeridos para ocupar la planta de personal, teniendo en cuenta la normatividad aplicable y los pactos convencionales vigentes.


Inducción: Una vez vinculados se realizan las labores de inducción, con el fin de garantizar la adaptabilidad, el conocimiento de las labores del cargo y de la cultura de la organización.

Permanencia, Formación y capacitación: son los procesos que se adelantan con el fin de mejorar el desempeño de los empleados y contextualizarlos en el marco estratégico de la entidad.

Evaluación de desempeño: busca identificar las fortalezas y debilidades con respecto a conocimientos, habilidades y actitudes del empleado.

Retiro: Es el cierre del ciclo del funcionario dentro de la entidad, y se encarga de gestionar la desvinculación de los servidores, de acuerdo con el tipo de novedad.

La “AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A. E.S. P”, es su empresa y nuestro interés fundamental es brindarle cada día un mejor servicio a la comunidad en general.

	EMPRESA AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S.P	CODIGO:	PS-GH-PLN-01
		VERSION :	1
PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA:	17/09/2020

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano debe responder en todo momento a las necesidades y actividades del personal, desde su ingreso, la inducción, reinducción, capacitación, bienestar, seguridad y salud, hasta su retiro.

A continuación, se describen los planes temáticos y cada plan vigente forma parte del presente Plan Estratégico como anexo.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación tiene como objetivo fortalecer las competencias, capacidades, destrezas y habilidades de los empleados para la ejecución eficiente de sus responsabilidades, la generación de un clima de trabajo satisfactorio y la mejora de la capacidad de gestión de la empresa.

Este plan se formulará anualmente, teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño. Así mismo, incluye los programas de inducción y reinducción.


PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS.

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos tiene como propósito crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del trabajador, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del trabajador con la empresa.

Este propósito se materializa brindando espacios de integración, fraternidad y amistad en el entorno laboral, a través de actividades y programas institucionales, culturales, deportivos, recreativos y de formación informal, entre otros.

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La “AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A. E.S. P”, es su empresa y nuestro interés fundamental es brindarle cada día un mejor servicio a la comunidad en general.

	EMPRESA AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S.P	CODIGO:	PS-GH-PLN-01
		VERSION :	1
PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA:	17/09/2020

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para este propósito, la empresa establece estrategias que permitan velar por la salud, seguridad y bienestar de los empleados, para lo cual se establece un plan de trabajo SST a través de la evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y de requisitos legales, el diagnóstico de condiciones de salud, la identificación de peligros valoración de riesgos y determinación de controles.

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo es un instrumento de planificación anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades.

COMPONENTES ADICIONALES


RETIRO Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

El Programa de Retiro y Gestión del Conocimiento el objetivo principal es lograr la mayor y mejor adaptación personal de los trabajadores en etapa de pre-pensión, finalización de periodo de nombramiento o plazo contractual, para asimilar adecuadamente su retiro del servicio y asegurar a la empresa la gestión de los aprendizajes, conocimientos e información que estos trabajadores hayan desarrollado y acumulado durante su vinculación laboral con la empresa.

EVALUACION Y MEJORAMIENTO DE COMPETENCIAS

Para la evaluación del desempeño de los trabajadores, la empresa tiene establecido el procedimiento PS-GH-PR-05 Evaluación y Mejoramiento de las Competencias del personal donde se fijan las condiciones generales para su implementación.

La “AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A. E.S. P”, es su empresa y nuestro interés fundamental es brindarle cada día un mejor servicio a la comunidad en general.

	EMPRESA AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S.P	CODIGO:	PS-GH-PLN-01
		VERSION :	1
PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA:	17/09/2020

SIGEP

Durante los meses de marzo a mayo de cada año, la Subgerencia Administrativa y Financiera adelanta la campaña de difusión para el diligenciamiento del formato de declaración de bienes y rentas y la actualización de la hoja de vida en el SIGEP, brindando orientación permanente a solicitud de los empleados para el correcto diligenciamiento y uso de la plataforma. En cuanto al proceso de actualización de hoja de vida en el SIGEP, con corte a marzo 2023, del total de la planta de personal, se encuentran actualizadas el 90% de las hojas de vida.

RESULTADOS FURAG

Por la naturaleza de la empresa, Función Pública a través del FURAG evalúa la política del Talento Humano de MIPG. Sin embargo, y la responsabilidad del diligenciamiento anual del FURAG es de total obligatoriedad. Para la vigencia 2021 se obtuvo un puntaje de 58.1 puntos, que en comparación con la vigencia 2020 se aumenta 7,8 puntos, siendo positivo el avance a la gestión para la vigencia 2021.

ACCIONES A IMPLEMENTAR

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2021 - 2024 comprende las siguientes actividades producto de la implementación de la matriz GETH de Función Pública. Las actividades programadas para cada vigencia formarán parte del Plan de Acción MIPG respectivo y se actualizarán conforme con los procesos de evaluación periódica FURAG, herramienta de autodiagnóstico y necesidades de la empresa.

P
L
A
N
D

La “AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A. E.S. P”, es su empresa y nuestro interés fundamental es brindarle cada día un mejor servicio a la comunidad en general.

Calle 5 No 9-89 – Barrio Centro
Tel: 310 370 9936 – E – mail: aaadelajagua@hotmail.com
La Jagua de Ibirico – Cesar – Colombia



**EMPRESA AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A
E.S.P**

CODIGO: PS-GH-PLN-01

VERSION
:

1

**PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL
TALENTO HUMANO**


FECHA: 17/09/2020

**E
A
C
C
I
O
N
P
E
T
H
2
0
2
1
-
2
0
2
4**

	ACTIVIDAD	META PRODUCTO	2021	2022	2023	2024
1	Implementar plan de capacitación	80% cumplimiento PIC	X	X	X	X
2	Realizar medición del clima laboral	Informe socializado	X	X	X	X
3	Implementar plan de bienestar	80% cumpliendo plan de bienestar	X	X	X	X
4	Elaborar diagnóstico del estado actual de la empresa en temas de integridad las estrategias de comunicación y los resultados en general.	Diagnóstico documentado	X	X	X	
5	Implementar el SG- SST	Hacer efectivo el sistema al 80%	X	X	X	X

La "AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A. E.S. P", es su empresa y nuestro interés fundamental es brindarle cada día un mejor servicio a la comunidad en general.

Calle 5 No 9-89 – Barrio Centro
Tel: 310 370 9936 – E – mail: aadelajagua@hotmail.com
La Jagua de Ibirico – Cesar – Colombia

	EMPRESA AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S.P	CODIGO:	PS-GH-PLN-01
		VERSION :	1
PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA:	17/09/2020

5	Publicar en la página web institucional las buenas prácticas y actividades de la empresa en materias de integridad.	Publicación WEB institución actividades código de integridad	x	x	x	x
6	Implementar campañas de socialización de los valores corporativos de la empresa 1 vez por semestre	Actividades lúdicas que incluyan los valores corporativos	x	x	x	x
7	Fortalecer las competencias de los servidores públicos en cultura del servicio.	Jornada de formación de servidores públicos	x	x	x	x
8	Evaluar el cumplimiento del plan estratégico de talento humano con enfoque de efectividad.	Informe de evaluación anual PETH.	X	X	X	X

Elaborado por
DAYARIS MARIA SALAZAR ROBLES
 Jefe administrativa y financiera

Aprobado por
CRISTIAN ALFONSO SOCARRAZ PEREZ
 Jefe oficina asesora de planeación y proyectos

La "AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A. E.S. P", es su empresa y nuestro interés fundamental es brindarle cada día un mejor servicio a la comunidad en general.

Calle 5 No 9-89 – Barrio Centro
 Tel: 310 370 9936 – E – mail: aadelajagua@hotmail.com
 La Jagua de Ibirico – Cesar – Colombia