

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-03
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 2
	Plan estratégico de talento humano	Página: 1 de 28

Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) Vigencia 2024



Subproceso: Talento Humano

Dependencia: Gestión Administrativa, Financiera y Comercial

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-03
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 2
	Plan estratégico de talento humano	Página: 2 de 28

CONTENIDO

GENERALIDADES

1. MARCO LEGAL
2. ALCANCE
3. OBJETIVO GENERAL
- 3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS
4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO
- 4.1 Misión
- 4.2 Visión
- 4.3 Modelo de integrado de planeación y gestión
- 4.4 Estructura organizacional
- 4.5 Caracterización de la Población
5. Metodología
6. Resultados de Mediciones realizadas en el año 2023
- 6.1 Resultados Medición - Clima Organizacional 2023
- 6.2 Resultados de la Evaluación del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión (FURAG) 2022 (Índice de Desempeño)
7. DIAGNOSTICO DEL PETH
8. ESTRUCTURA DEL PETH
- 8.1 Plan anual de vacantes
- 8.2 Plan de previsión de recursos humanos
- 8.3 Estrategia Plan Institucional de Capacitación
- 8.4 Estrategia plan de bienestar
- 8.5 Estrategia Plan Anual del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo
9. Seguimiento
10. Registro
11. Comunicación

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-03
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 2
	Plan estratégico de talento humano	Página: 3 de 28

12. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
13. PLAN DE ACCION DE LA MATRIZ ESTATEGICA DE TALENTO HUMANO
14. CRONOGRAMA PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022- PETH

GENERALIDADES

La Planeación Estratégica del Talento Humano, es un proceso mediante el cual las entidades organizan, suplen y racionalizan sus necesidades de personal en el tiempo, de tal forma que se encaminen en función de sus objetivos, planes, programas y proyectos. Permitiendo establecer una serie de actividades y acciones medibles en el tiempo que garanticen el logro de las metas y objetivos propuestos.

Con base en lo anterior, y en el marco del Decreto 612 de 2018, en el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción y con el fin de determinar acciones encaminadas a integrar los planes institucionales y estratégicos con el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en donde el talento humano es el corazón del modelo, el subproceso de Talento Humano presenta el Plan Estratégico del Talento Humano que permite alinear las competencias, capacidades y necesidades de personal con su plan de acción.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano, identificándolo como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas en búsqueda de la satisfacción de la ciudadanía.

Finalmente, La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta EIS CUUCTA SA ESP enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez, que, de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra en la fase de “Consolidación”, lo que impone continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-03
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 2
	Plan estratégico de talento humano	Página: 4 de 28

1. MARCO LEGAL

A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte del subproceso de Talento Humano la cual, proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

Normatividad	TEMA
Decreto 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 de 2005	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones
Decreto único reglamentario 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Ley 1010 de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco .de las relaciones de trabajo
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 4665 de 2007	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”.
Decreto 2482 de 2012	por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión
Decreto 943 de 2014.	Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI)”.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-03
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 2
	Plan estratégico de talento humano	Página: 5 de 28

Resolución 1140 de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 364 del 17 de junio de 2015
Resolución 1111 de 2017	Define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes
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 empresas del Estado
Ley 1952 de 2019	Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.
Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público
Resolución 667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas
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.
Resolución 3546 de 2018 del 2018	Regula las prácticas laborales
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social
Acuerdo 025 de 27 de noviembre 2020	Por medio del cual se modifica el acuerdo 012 de 2015 “Manual de funciones y competencias laborales de la empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta EIS CUCUTA SA ESP”

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA SA E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-03
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 2
	Plan estratégico de talento humano	Página: 6 de 28

Empresa de acueducto y alcantarillado de Cúcuta EIS Cúcuta SA ESP	
Acuerdo 012 de 2015	Por el cual se establece el manual específico de funciones y competencias laborales para la IES CUCUTA SA ESP

2. ALCANCE

De acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, definidas en el marco del Direccionamiento Estratégico, el Plan Estratégico de Talento Humano aplica para todos los servidores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado EIS CUCUTA SA E.S.P, beneficiándolos y favoreciéndolos en cada uno de los planes y programas contenidos en este documento.

El Plan Estratégico de Talento Humano identifica las necesidades de personal, iniciando con la vinculación y pasando por todas las etapas en la entidad hasta la desvinculación del servidor.

En el marco del Decreto 1499 de 2017, donde se establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Por tanto, la Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la Alta Dirección.

La planeación del talento humano debe alinear al personal con la estrategia institucional. Para lograr que este objetivo se desarrolle correctamente, es necesario que esta articulación se realice con el direccionamiento estratégico de la Entidad, es decir con la misión, visión, objetivos institucionales, planes y proyectos. Todo lo anterior parece indicar que en la medida en que el empleo público implemente mejoras que produzcan evolución en el índice de desarrollo del servicio civil, eso se podrá reflejar en la efectividad del gobierno y en el control de la corrupción en el mediano plazo. Puede plantearse que esto

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-03
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 2
	Plan estratégico de talento humano	Página: 7 de 28

sucedirá en tanto se conciba un modelo integrado de gestión estratégica de talento humano (ver Gráfico No. 2) que articule los elementos necesarios para obtener los resultados esperados.

Gráfico No. 2 Modelo Integrado de Gestión Estratégica de Recursos Humanos



Fuente: Cortázar. 2014. Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH, DAFP 2018.

Propósito:

El presente Plan Estratégico tiene como propósito determinar las acciones a seguir para gestionar adecuadamente el Talento Humano de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta EIS CUCUTA SA ESP a través del ciclo de vida del Servidor Público (ingreso, desarrollo y retiro), en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG; de acuerdo con las prioridades estratégicas de la Entidad, orientando las acciones al cumplimiento de la misión, visión y los objetivos de la Empresa.

3. OBJETIVO GENERAL

Determinar las acciones a seguir para gestionar adecuadamente el Talento Humano de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado EIS CUCUTA SA E.S.P.a través del ciclo de vida del Servidor Público (ingreso, desarrollo y retiro), Articulando la Planeación del Recurso Humano a la Planeación Organizacional en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG; de acuerdo con las prioridades estratégicas de la Entidad, orientando las acciones al cumplimiento de la misión, visión y los objetivos de la Empresa, promoviendo el trabajo digno y el fortalecimiento institucional.

3.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-03
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 2
	Plan estratégico de talento humano	Página: 8 de 28

necesidades identificadas por cada uno de los subprocesos de la Empresa en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar implementando herramientas tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.
- Promover el desarrollo del Talento Humano de la empresa, por medio de acciones de Capacitación, Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo en crecimiento integral; lo cual permitirá contar con funcionarios competentes, íntegros y comprometidos con la entidad.
- Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

4.1. Misión

Asegurar la excelencia en la prestación de los servicios públicos domiciliarios de acueducto y alcantarillado principalmente, para los habitantes del área metropolitana de Cúcuta, con sustentabilidad ambiental, social y económica.

4.2. Visión

En el 2027 la EIS Cúcuta SA E.S.P. será reconocida como empresa líder de la región, que asegura la gestión de los servicios públicos con altos estándares de calidad; confiable, competitiva, sostenible y rentable

Objetivos Estratégicos

A. Objetivo de crecimiento y rentabilidad

Cumplir la función social de la entidad en cuanto al cubrimiento oportuno de los servicios con un crecimiento controlado de sus costos y gastos, sin poner en peligro su supervivencia y desarrollo a largo plazo.

B. Objetivo tecnológico

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA SA E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-03
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 2
	Plan estratégico de talento humano	Página: 9 de 28

Implementar la plataforma tecnológica (Hardware y Software) necesaria para soportar el desarrollo de los procesos estratégicos, misionales y de apoyo de la Entidad.

C. Objetivo de recurso humano

Contar con el equipo humano competente para operar la cadena de valor y cumplir con los procesos institucionales, de forma que la capacidad de crear e innovar se constituya en una verdadera ventaja competitiva aplicable.

Propiciar un ambiente de trabajo gratificante que permita el desarrollo del recurso humano, a través de políticas de bienestar y capacitación orientadas a promover el cambio cultural y organizacional necesario para el crecimiento de la Entidad.

D. Objetivo de desarrollo comercial

Proyectar la Entidad hacia el mercado regional y fronterizo en la búsqueda de posicionamiento y generación de confianza en la prestación de servicios públicos domiciliarios y actividades conexas y complementarias.

E. Objetivo de responsabilidad social y ambiental

Enmarcar las actividades institucionales en un comportamiento ético y ambientalmente responsable, contribuyendo a la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad en general.

F. Objetivo de fortalecimiento corporativo y mejora continua

Asegurar la cultura de planeación, seguimiento y control de la gestión como herramienta indispensable para el mejoramiento continuo de la Entidad, aplicando las mejores prácticas organizacionales.

G. Objetivo de buen gobierno

Garantizar el fortalecimiento y transparencia de las relaciones que la Entidad mantiene con sus partes interesadas, asegurando la formación de valores y la prevención de conductas corruptas.

Valores Corporativos

Con el fin de identificar los valores aplicables a la empresa, se realizó la matriz axiológica teniendo en cuenta los grupos de referencia con los cuales se realizan contactos (Ver cuadro).

Los valores de la EIS Cúcuta SA ESP son la base de su cultura organizacional, éstos son:

Responsabilidad: Nuestras actividades se encuentran enmarcadas en el cumplimiento oportuno de los compromisos adquiridos, en beneficio de la sociedad y el medio ambiente.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-03
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 2
	Plan estratégico de talento humano	Pagina: 10 de 28

Compromiso: Nuestro equipo de colaboradores desarrolla sus actividades con sentido de pertenencia, en pro de la satisfacción de los usuarios y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Transparencia: Desarrollamos nuestra labor con claridad y de forma veraz, lo cual es la base de la generación de confianza con nuestros usuarios y colaboradores.

Efectividad: Contamos con la capacidad de cumplir nuestras metas y objetivos propuestos, optimizando los recursos para tales fines.

Respeto: En nuestra cultura corporativa, la base de las comunicaciones y del desarrollo de nuestra misión, se enmarca en el respeto, propiciando los espacios adecuados para el buen funcionamiento de la entidad.

Honestidad: Nuestra conducta es sincera y justa siguiendo los lineamientos morales y legales, lo cual se ve reflejado en el buen desempeño laboral y atención a los usuarios.

Previo a la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Disposición de información:

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

4.3 Modelo de integrado de planeación y gestión

Dirigir, planear, ejecutar, controlar, hacer seguimiento y evaluar la gestión institucional de las empresas públicas, en términos de calidad e integridad del servicio para generar valor público. Es un referente para desarrollar el proceso de gestión de las empresas públicas, con base en el ciclo: planear, hacer, verificar, actuar. De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite desarrollar una gestión de impacto en la productividad de los servidores

4.4. Estructura organizacional

La Estructura de la empresa EIS CÚCUTA S.A. E.S.P., está compuesta por las diferentes unidades administrativas, los objetivos, las políticas, las estrategias y los esquemas de autoridad y responsabilidad. Esta Estructura es derivada de los Estatutos Sociales de la Empresa con sus modificaciones, del Convenio de Desempeño celebrado entre la Nación - Ministerio de Hacienda y Crédito Público, La Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, El Municipio de San José de Cúcuta y La Empresa Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta SA E.S.P. - E.I.S. CÚCUTA SA E.S.P, sus modificaciones, Actos administrativos y Actas de Junta Directiva.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA SA E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-03
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 2
	Plan estratégico de talento humano	Página: 11 de 28

El organigrama es la representación gráfica de la estructura interna u organizacional, mediante la cual es posible visualizar los niveles de jerarquía, el agrupamiento de actividades o departamentalización y las líneas de dirección y autoridad adoptadas por la organización, entre otros aspectos. La representación gráfica de la estructura interna de la empresa se presenta a continuación:

Modelo de operación

La EIS Cúcuta SA ESP adopta un modelo de operación por procesos para integrar los requisitos del Modelo Operativo Institucional, legales, reglamentarios, y a su vez, armoniza la estructura organizacional con las interrelaciones que deben existir entre los equipos de trabajo, con el fin de cumplir los objetivos y resultados de la entidad, donde el eje central son las necesidades de los interesados.

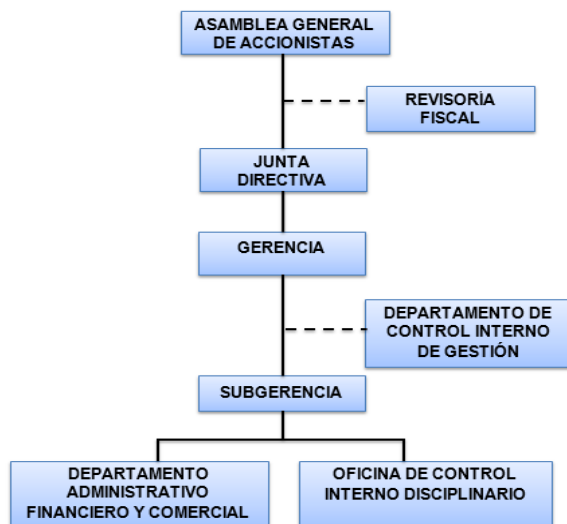
Los procesos de la entidad se agrupan en 3 macroprocesos, clasificados en 3 categorías o procesos: Estratégicos, Misionales, de Apoyo, como se observa en el mapa de procesos. Los documentos formalizados en el Sistema de Gestión de Calidad respaldan el desarrollo operativo de los procesos.

Mapa de procesos



Gráfico No. 1 Organigrama de la estructura interna de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta EIS CUCUTA SA ESP.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-03
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 2
	Plan estratégico de talento humano	Pagina: 12 de 28



Fuente: Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta EIS CUCUTA SA ESP

Marco conceptual de la planeación estratégica del talento humano

De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, y conforme con los lineamientos establecidos en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Planeación Estratégica del Talento Humano como herramienta, permite planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y tomar acciones en cada uno de los procesos que van dirigidos y que involucran al personal de la entidad, como factor primordial, para el cumplimiento de metas y el fortalecimiento personal y profesional.

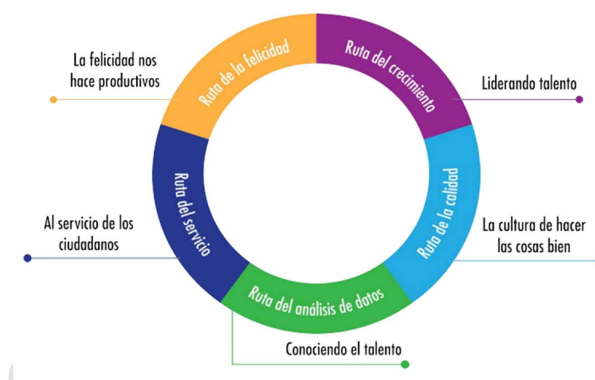
De acuerdo con el MIPG, la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad (Presidencia de la República, 2018). Así mismo, indica que, para lograr una gestión efectiva en el talento humano se hace necesario vincularla desde la planeación de manera que ésta pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.

Por lo anterior, se tiene en cuenta en la planeación estratégica del talento humano al equipo de trabajo articulando con las necesidades de los servidores públicos, haciéndoles partícipes en la formulación de planes y programas con la finalidad de lograr un impacto positivo en su bienestar y calidad de vida laboral. Su efecto se evidencia cuando se logra un cumplimiento de la planificación en los resultados institucionales, resaltando a su vez, el logro del direccionamiento estratégico que incluye la misión de la entidad, la visión, sus objetivos institucionales, los planes, programas y proyectos. Los resultados son el desarrollo integral de los colaboradores, el incremento de la productividad de la entidad, el aporte efectivo al plan estratégico territorial y redundan en el bienestar de los colombianos como valor público.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-03
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 2
	Plan estratégico de talento humano	Pagina: 13 de 28

De igual manera, la empresa pretende involucrar a los servidores públicos en la planeación estratégica, con el ánimo de incluir mejoras en la evolución en el índice de gestión y desempeño, eso se podrá reflejar en la efectividad de empresa y de los servicios ofrecidos, haciendo referencia a la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH, como insumo principal para el desarrollo del mismo, haciendo énfasis que es necesario inescrutablemente generar valor público a través de una gestión transparente e incorruptible.

El documento tipo parámetro para la planeación estratégica del talento humano Tomo I, de acuerdo con el MIPG para la dimensión Talento Humano, menciona las “Rutas de creación de valor”. Estas son agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales de la GETH con el propósito de producir resultados eficaces para la gestión y se encuentran expuestas en la siguiente ilustración. (Dirección de Empleo Público, 2020).



Fuente: Presentación gestión estratégico del Talento Humano- Función Publica

De igual manera, el subproceso de talento humano complementa su labor al utilizar las metodologías de planeación que se establecen en el Modelo Operativo de MIPG, que permiten conceptualizar sus actividades bajo un enfoque basado en procesos, en el que continuamente se estén realizando actividades de transformación en el marco del ciclo PHVA.

Dimensión Talento Humano

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Dimensión Estratégica de Talento Humano tiene como finalidad “...gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad -definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación-, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los

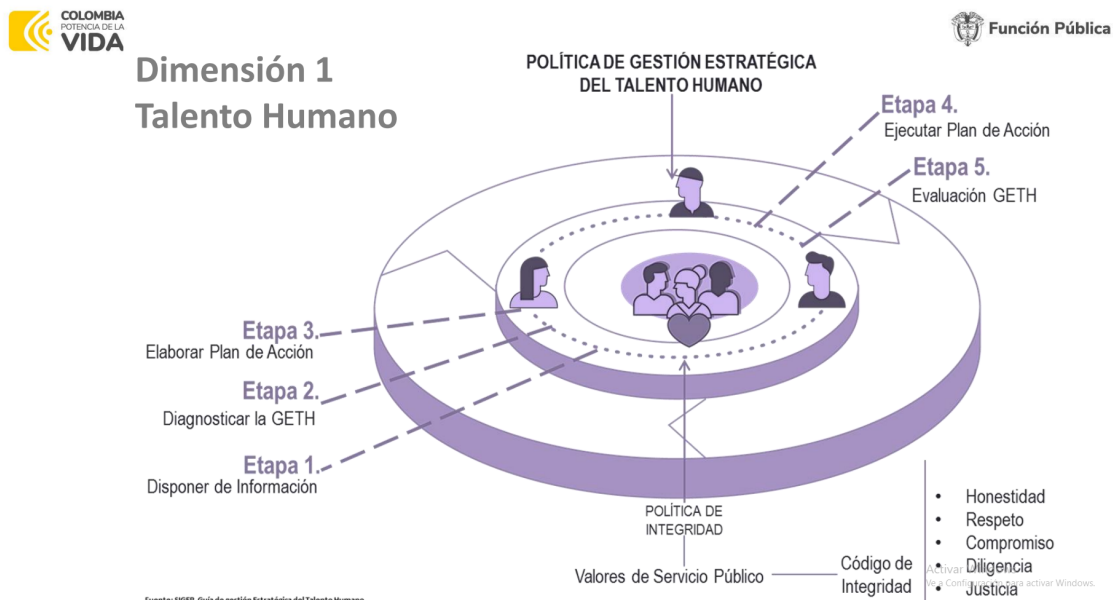
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-03
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 2
	Plan estratégico de talento humano	Pagina: 14 de 28

servidores públicos”, tal y como se menciona en el Manual Operativo de MIPG. (Presidencia de la República, 2018)

La Gestión del Talento Humano, está integrada principalmente por dos (2) Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, que son:

- Gestión Estratégica del Talento Humano
- Integridad

La implementación de estas políticas permite el cumplimiento de los objetivos propuestos en los diferentes planes de la gestión estratégica tanto de talento humano, como institucional.



Fuente: Modelo Integrado de Planeación y gestión

El Talento Humano es el recurso fundamental en la Entidad, para garantizar el funcionamiento de la organización y la entrega de productos con oportunidad y calidad para la comunidad.

4.5 Caracterización de la población:

A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores, como el principal insumo para la administración del talento humano

Caracterización de los empleos

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		CÓDIGO: GTH-PL-03
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL		Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Versión: 2
	Plan estratégico de talento humano		Página: 15 de 28

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global, como se observa en la siguiente tabla:

PLANTA ESPECIFICA DE LA EIS CÚCUTA S.A. E.S.P.				
NOMBRE DEL CARGO	Código	Nivel administrativo	Plazas	Clasificación del cargo
GERENTE	050	Directivo	1	Libre nombramiento y remoción
SUBGERENTE	084	Directivo	1	Libre nombramiento y remoción
JEFE DE CONTROL INTERNO DE GESTION	060	Directivo	1	Libre nombramiento y remoción
JEFE DE CONTROL INTERNO, DISCIPLINARIO, JURIDICO Y PQRS	06 PQRS0	Directivo	1	Libre nombramiento y remoción
JEFE DE OFICINA ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COEMRCIAL	060	Directivo	1	Libre nombramiento y remoción
PROFESIONAL (CONTADOR)	219	Directivo	1	Libre nombramiento y remoción
Total, de cargos			6	

Así mismo, es importante mencionar que se encuentra a la espera de la respuesta y aprobación del Ministerio de Hacienda la aprobación del rediseño de la estructura de la Planta de Personal administrativa de la empresa, que fue aprobada por junta directiva y con el que se pretende generar dotaciones indispensables de personal requeridas, así como coadyuvar al bienestar integral de los trabajadores dentro de la organización sin dejar de lado la búsqueda permanente de la mayor productividad en procesos y recursos asignados para la gestión empresarial.

5. Metodología

La metodología utilizada se basa en las generalidades y conceptos planteados en el documento “Planeación de los Recursos Humanos” generado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual presenta tres lineamientos de política a

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-03
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 2
	Plan estratégico de talento humano	Página: 16 de 28

través de los cuales brinda estrategias y orientaciones conceptuales y metodológicas que permiten su implementación, así:

- **Lineamiento 1.** Articulación de la Planeación del Recurso Humano a la Planeación Organizacional: A través de este lineamiento se busca que, para el cumplimiento de los objetivos y las metas institucionales, las entidades públicas tengan el personal humano competente y necesario para el logro de los procesos de planeación y gestión.
- **Lineamiento 2.** Gestión Integral del Talento Humano: Este tiene como fin garantizar que las entidades estatales tengan funcionarios íntegros, competentes y comprometidos con la institución; en donde los procedimientos de personal cumplan con los presupuestos básicos de la política estatal del recurso humano.
- **Lineamiento 3.** Racionalización de la Oferta de Empleo Público: Por medio de este lineamiento se busca tener un estimado de los empleos vacantes en todas las entidades de la Administración Pública, de tal forma que se garantice el cubrimiento de dichas vacantes y el correcto funcionamiento de las entidades

El Plan Estratégico de Talento Humano se formula bajos los lineamientos previamente mencionados, articulando los objetivos y las metas institucionales con las necesidades de personal; para esto, el subproceso de Gestión del Talento Humano fija una serie de metas relacionadas con:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

Para la consecución de las diferentes metas, se generan acciones encaminadas a:

- ☐ Implementar los lineamientos generados por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, en materia de Gestión del Talento Humano.
- ☐ Realizar el análisis de la planta de personal mediante un diagnóstico de las necesidades de la entidad.
- ☐ Determinar acciones a seguir y mecanismos para contar con el personal de planta requerido
- ☐ Identificar el número de vacantes a proveer.
- ☐ Definir los tipos de vacante a proveer y las formas de provisión de vacantes.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-03
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 2
	Plan estratégico de talento humano	Página: 17 de 28

- ☐ Apoyar el proceso de mejoramiento continuo de los servidores de la EIS CUCUTA SA ESP, mediante la oferta de programas de capacitación, interno y externo, en las áreas y temas relevantes para la ciudad y la entidad.
- ☐ Fortalecer las competencias laborales, las responsabilidades individuales y las capacidades institucionales para el mejor desempeño laboral y el logro de los resultados y objetivos institucionales.
- ☐ Promover el desarrollo integral de los servidores (as) de la EIS CUCUTA SA ESP y el afianzamiento de los valores éticos institucionales.
- ☐ Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional por medio de los procesos de inducción contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional.
- ☐ Impulsar un modelo de fortalecimiento de la cultura institucional, para garantizar a la ciudadanía un servicio con calidad y calidez.
- ☐ Propiciar la participación de los(as) servidores(as) públicos(as) de la entidad en actividades internas y externas que inciden en aspectos individuales, familiares y sociales dirigidas al mejoramiento de la calidad de vida.
- ☐ Liderar el proceso de implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo en los términos establecidos por la ley.
- ☐ Velar por el cumplimiento de la legislación aplicable a la organización en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- ☐ Promover la identificación continua de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles, con el objetivo de mitigar los impactos reales y potenciales en situaciones generadoras de incidentalidad, accidentalidad y enfermedad laboral.
- ☐ Fortalecer la gestión institucional en seguridad y salud en el trabajo, promoviendo la cultura de autocuidado, a través del fomento de estilos de vida y entornos saludables.
- ☐ Mejorar continuamente el sistema de gestión, asegurando el desarrollo de programas de prevención y promoción de la salud y gestión de riesgos prioritarios de seguridad y salud en el trabajo que puedan afectar a servidores públicos, contratistas y visitantes.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-03
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 2
	Plan estratégico de talento humano	Página: 18 de 28

- ☐ Generar alianzas estratégicas con instituciones o entidades aledañas a las sedes de la entidad, con el fin de facilitar la prevención y atención de situaciones de emergencia.
- ☐ Asegurar la disponibilidad de recursos humanos, económicos, físicos, técnicos y tecnológicos para garantizar la eficiencia del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Adicional se establece un conjunto de indicadores que permiten el seguimiento y control, evaluando la evolución y el cumplimiento de cada una de las acciones adelantadas, facilitando al Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la entidad comprobar si las estrategias contribuyen al logro de los objetivos institucionales y así facilitar la toma de decisiones efectivas y certeras.

6. RESULTADOS DE MEDICIONES REALIZADAS EN EL AÑO 2023

6.1 Resultados Medición - Clima Organizacional 2023

El presente estudio de Medición de Clima Organizacional tuvo como objetivo medir la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo el cual es determinante de su comportamiento al interior de La Empresa Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta EIS SA ESP

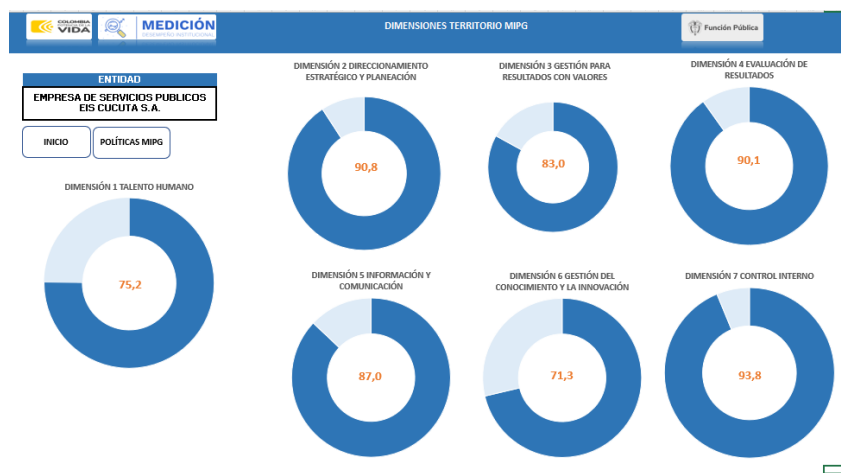
Además, se aplicó este instrumento con el propósito de conocer y entender dichas percepciones de los servidores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, y a su vez tener un diagnóstico de la situación del clima laboral. La encuesta de Clima Organizacional tuvo una participación de 46 personas, cuyos resultados se muestran a continuación:

Resultados de la encuesta de Clima Organizacional 2021		2022	2023
Enfoque y compromiso con el cliente	89,21%	97,84%	99.1%
Visión, misión	95,92%	99,28%	100%
Liderazgo	89,05%	99,80%	100%
Planeación	92,18%	100%	100%
Sistemas de información	88,78%	98,55%	99.1%
Sistema integrado de gestión	89,54%	99,73%	100%
Entrenamiento y desarrollo	85,71%	100%	100%
Relaciones interpersonales	89,80%	97,83%	100%
Comunicación	86,94%	100%	100%
Solución de problemas	82,86%	99,57%	99.70%
Participación de los empleados	85,71%	100%	100%
Gestión de equipos	89,80%	98,26%	100%

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		CÓDIGO: GTH-PL-03
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL		Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Versión: 2
	Plan estratégico de talento humano		Página: 19 de 28

Satisfacción con el trabajo	95,04%	100%	100%
Condiciones físicas	91,02%	97,83%	98,91%

6.2. Resultados de la Evaluación del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión (FURAG) 2022 (Índice de Desempeño)



En la gráfica se puede evidenciar los resultados de la evaluación del formulario Único de Reporte de avances de gestión FUGAG donde se evidencia un resultado de 75.2 en la Dimensión de Talento Humano

7. DIAGNOSTICO DEL PETH

En la actualidad se está adelantando el diagnóstico de las variables con el fin de ajustar los lineamientos a lo establecidos en el MIPG, con los resultados obtenidos se identifican las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

8. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - PETH

La Planeación Estratégica de Talento Humano es una herramienta que permite a la Empresa identificar las necesidades de personal, por medio de la promoción, retención y desarrollo de los funcionarios. Esta gestión es un sistema que busca la coherencia entre el desempeño de las personas y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA SA E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-03
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 2
	Plan estratégico de talento humano	Página: 20 de 28

Para esto dirige y adelanta la formulación, implementación y evaluación de los planes, programas, proyectos y/o estrategias institucionales que mejoran las competencias, el bienestar y la calidad de vida de sus empleados, garantizando ambientes seguros dentro de su entorno laboral, promoviendo el trabajo digno y el fortalecimiento de los mecanismos de articulación y control de los diferentes elementos del Sistema de Gestión.

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

INGRESO

- Vinculación: Identificar las vacantes, los cargos a proveer y definir los perfiles requeridos para ocupar la planta de personal, se buscan los candidatos más idóneos para cubrir la vacante de un cargo; esto bajo las disposiciones legales impuestas por la Ley 909 de 2004, que establece las prácticas que deben seguir las entidades públicas para los procesos de selección.
- 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 servidores y contextualizarlos en el marco estratégico de la entidad.

DESVINCULACIÓN

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 Empresa Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta EIS SA ESP, en pro de mantener altos niveles de productividad en términos cuantitativo y cualitativo acorde a sus objetivos y metas institucionales, ha determinado la realización de un Plan Estratégico del Talento Humano - PETH que responda a las necesidades y actividades del personal, iniciando con la vinculación de los servidores, para continuar con los procedimientos de inducción, reinducción, capacitación, bienestar e incentivos, seguridad y salud en el trabajo y todas aquellas actividades que influyen dentro de la cultura organizacional. Todo esto se materializa en los planes que se presentan a continuación.

8.1 Plan anual de vacantes

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-03
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 2
	Plan estratégico de talento humano	Pagina: 21 de 28

El Plan Anual de Vacantes tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de La Empresa Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta EIS SA ESP con el fin de establecer directrices y programar su provisión.

El objetivo del plan es identificar las necesidades del talento humano requerido por la EIS CÚCUTA SA ESP, con relación a la planta de personal vigente, facilitando el proceso de la provisión de los empleos que se encuentran en vacancia temporal y definitiva en la planta de personal.

8.2 Plan de previsión de recursos humanos

El Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como propósito definir los lineamientos para la previsión del talento humano de La Empresa Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta EIS SA ESP, a fin de mejorar el desempeño organizacional mediante la identificación y aprovechamiento de las competencias de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal, en concordancia con los principios que rigen la función pública.

El objetivo del plan es contribuir con la determinación de las necesidades de personal que se requieren para cumplir con la misión de la entidad y se constituye en una herramienta que comprende el análisis de la planta de personal, la distribución actual, la consolidación de los cargos vacantes y su forma de provisión, así como, realizar un diagnóstico de necesidades para determinar la cantidad de las personas que la EIS CÚCUTA SA ESP requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización, para cumplir su misionalidad.

8.3 Plan institucional de capacitación.

A través del Plan Institucional de Capacitación, la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las competencias laborales, conocimientos, habilidades, capacidades de los servidores. Para la vigencia del 2024 se realizó el Plan Institucional de Capacitaciones, con el cual se pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la empresa,

El objetivo del Plan es incrementar la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de fortaleciendo la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos de la empresa, mejorando la calidad en la prestación del servicio y el eficaz desempeño del cargo.

- Inducción y reintroducción

De conformidad con el Decreto Ley Decreto 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA SA E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-03
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 2
	Plan estratégico de talento humano	Pagina: 22 de 28

Sus objetivos con respecto al empleador son:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarse con el servicio público, la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruir acerca de la misión de la Entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informar acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con la EIS CÚCUTA SA ESP.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia de los principios, valores, misión de la EIS CÚCUTA SA ESP.



Fuente: Función pública 2024

8.4 Plan de Bienestar Social e Incentivos

Teniendo en cuenta que el Talento Humano, es el activo más importante que tiene una organización y que el Bienestar Social, es un conjunto de programas y beneficios que se estructuran en la búsqueda de solución de necesidades del individuo dentro de una comunidad organizacional y en la manera de cómo este individuo influye como elemento importante dentro de la misma, es por eso que se genera este Plan que satisfaga las necesidades en el área de calidad laboral y el área de protección y servicios sociales.

El Plan de Bienestar Social, busca además contribuir a elevar el nivel de vida personal por medio de la satisfacción de las necesidades de adaptación e integración social y laboral, contribuyendo a un mayor desempeño en el ejercicios de sus labores y por lo tanto, se espera que éste alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral en la empresa.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-03
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 2
	Plan estratégico de talento humano	Página: 23 de 28

El objetivo del plan es generar acciones que procuren el mejoramiento de las condiciones personales, laborales, familiares y sociales del servidor, con el fin de motivar su desempeño eficaz dando lo mejor de sí mismo.

Los ejes temáticos del plan son los siguientes

Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Eje 2: Salud Mental

Eje 3: Diversidad e Inclusión

Eje 4: Transformación Digital

Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

8.5 Plan anual del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo

El Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SGSST tiene el propósito de fomentar condiciones de trabajo seguras y saludables a través de la promoción de la salud y prevención de la enfermedad, con la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos ocupacionales en los sitios de trabajo, con el fin de establecer medidas de prevención y control, que permitan anticiparse a la ocurrencia de eventos que puedan comprometer la salud, contribuyendo de esta manera con el bienestar físico, mental y social de todos los servidores públicos de La Empresa Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta EIS SA ESP,

El objetivo del plan es controlar y reducir los accidentes, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores y contratistas, mejorando el bienestar laboral a través del desarrollo de las actividades propias del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la EIS CUCUTA, según los requerimientos del decreto 1072 de 2015 y la Resolución del Ministerio del Trabajo No. 312 de febrero 13 de 2019 “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”.

Para la vigencia 2024 el Plan Anual del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo fue adoptado firmado por el representante legal y la persona responsable del Sistema de Gestión durante el mes de diciembre de 2023 y fue publicado en la página web de la empresa.

9. SEGUIMIENTO

Las metas fijadas por la EIS CUCUTA SA ESP relacionadas con el Plan Estratégico de Talento Humano se encuentran incluidas en el contenido de los siguientes planes que estarán publicados en la Página Web de la EIS CUCUTA

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-03
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 2
	Plan estratégico de talento humano	Pagina: 24 de 28

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Talento Humano
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan Anual del sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

El seguimiento de la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano se realizará a través de la evaluación de los indicadores definidos en cada uno de los planes que lo integran, a los cuales se les realiza una medición mensual entregado en el Plan de Acción del cumplimiento de las metas e indicadores programados para la vigencia y el resultado del informe anual de evaluación de la gestión de las áreas.

10. REGISTRO

Se llevará un registro a través del formato GP-FO-03 Formato cronograma de actividades asociado al cumplimiento de las actividades establecidas en cada uno de los planes asociados y se realizará el seguimiento correspondiente.

11. COMUNICACIÓN

Las actividades relacionadas con los planes que componen el Plan Estratégico del Talento Humano -PETH (Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión del Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo), se darán a conocer a todos los servidores públicos, a través de los diferentes medios de comunicación oficial de la entidad y se enviara de forma permanente por la Intranet de la empresa.

12. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024

La implementación del PETH busca estrategias para potencializar las variables de la matriz de gestión estratégica de talento humano con bajas puntuaciones, a través de acciones eficaces.

Se puede evidenciar, que las rutas con menor puntuación son la ruta Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento, y - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores, sobre las cuales se depuraron las variables con falencias similares, con el fin, de implementar el plan de acción que permita obtener resultados de mejora reales.

Sin embargo gracias a las estrategias implementadas desde el Plan estratégico de Talento Humano el resultado se ha venido evidenciando de las rutas y actividades implementadas comparando con los años anteriores.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		CÓDIGO: GTH-PL-03
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL		Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Versión: 2
	Plan estratégico de talento humano		Pagina: 25 de 28

 modelo integrado de planeación y gestión 									
AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO									
ENTIDAD					PUNTAJE FINAL				
					89.5				
Componente	Calificación	Cargos	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
			100.0	1. Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno, y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación de área.	Módulo adecuado de acuerdo de la normatividad vigente	0 - 20	Al día	100	
						21 - 40			
						41 - 60			
						61 - 80			
			100.0	2. Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH	Lineamientos indicados en los planes	0 - 20	Al día	100	
						21 - 40			
						41 - 60			
						61 - 80			

D

E

F

G

H

I

J

K

L

M



modelo integrado

de planeación

y gestión



INICIO



GRÁFICAS



DISEÑO DE ACCIONES

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	95	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	98
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	96
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	91
		- Ruta para generar innovación con pasión	93
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	81	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	75
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	83
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	77
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	88
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	92	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	93
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	92
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	87	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	85
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	88
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	89	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	89

Tomado resultados de gestión estratégica de talento humano- Empresa de acueducto y alcantarillado de Cúcuta EIS CUCUTA SA E.S.P.

13. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-03
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 2
	Plan estratégico de talento humano	Página: 26 de 28

- Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando:
- Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: Personas con discapacidad, pre pensionados, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical
- Realizar diagnóstico de las personas que realizaran cursos de bilingüismo en la empresa así como realizar las alianzas institucionales para desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad
- Divulgar y participar del programa Servimos en la entidad
- Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad
- Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad.
- Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.
- Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión.
- Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos)
- implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado (igual o inferior a 75%), mediante un plan de mejoramiento y alineado a las nuevas dinámicas de la industria 4.0.
- Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.
- Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan
- Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida
- Gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan con la totalidad de las personas que se retiran, y evalúa el impacto de la implementación de esos mecanismos
- Implementar las recomendaciones generadas en el diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo y se medir su impacto.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		CÓDIGO: GTH-PL-03
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL		Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Versión: 2
	Plan estratégico de talento humano		Pagina: 27 de 28

- Facilitar el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes

d. Cronograma plan estratégico de talento humano 2024 PETH

PLAN DE ACCION PETH 2024					
DIMENSION MIPG	PRODUCTO	ACTIVIDAD	FECHA DE INICIO	FECHA FIN	RESPONSABLE
Gestión del Talento Humano	PETH-Ineamientos con MIPG	Elaboración y presentar al comité institucional de gestión y desempeño el PETH	31/01/2024	31/01/2024	JEFE ADMINISTRATIVO, FINANCIERO Y COMERCIAL
		Publicar el plan estratégico de talento humano PETH	31/01/2024	31/01/2024	
		Ejecutar el PETH (PIC,PBSY SG-SST)	31/01/2024	31/12/2024	
		ejecutar seguimiento al desarrollo de las actividades del PETH	31/01/2024	31/12/2024	

DOCUMENTOS ASOCIADOS		
FORMATOS	PROCEDIMIENTOS	OTROS DOCUMENTOS
Cronograma de actividades Plan Anual de Vacantes Plan de previsión del talento Humano Plan de Bienestar social Plan Institucional de Capacitaciones Plan Anual de Trabajo del SG-SST		Encuesta de Clima Organizacional Encuesta de Necesidades de Bienestar Social
RECURSOS		
Los recursos requeridos son los contenidos en los planes y programas asociados A los rubros 2.1.2.02.02.008.009 Capacitaciones 45.189.870 2.1.2.02.02.008.009 Bienestar Social e incentivos 31.459.048 2.1.2.02.02.08.023 Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo 17.081.504		

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-03
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 2
	Plan estratégico de talento humano	Página: 28 de 28

Emitido por:	Revisado Por:	Aprobado Por:
VIANIS OSORIO Líder Talento Humano	RAFAEL TAMAYO VILLAMIZAR Líder SIG	FRANCY CALDERÓN BONILLA Jefe Administrativo, Financiero y comercial CARLOS JOSÉ IBARRA RODRÍGUEZ Representante De la Dirección
Fecha: 30/01/2023	Fecha: 30/01/2023	Fecha: 30/01/2023