



AGUAS DE ARANZAZU S.A E.S.P

SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PE-01-DC-09

Versión: 02

Fecha de aprobación:
febrero de 2018

Página 1 de 7

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO



ARANZAZU – CALDAS, 2021



AGUAS DE ARANZAZU S.A E.S.P

SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PE-01-DC-09

Versión: 02

Fecha de aprobación:
febrero de 2018

Página 2 de 7

1. PRESENTACIÓN

En el marco de la planeación estratégica de la Empresa Aguas de Aranzazu S.A.E.S.P, se tiene incluido un Plan Estratégico del Talento humano orientado a optimizar los procesos de selección, permanencia y retiro del personal, así como la potencialización de sus capacidades y competencias, y contribuir a su desarrollo integral, logrando un buen clima laboral y eficiencia en los resultados de la entidad.


El presente documento incluye el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo, y el Plan Anual de Vacantes, monitoreo y seguimiento del SIGEP, inducción y reinducción, medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional, lo que permitirá el logro de los objetivos tanto institucionales como del recurso humano.

2. MARCO NORMATIVO

El Plan Estratégico de Talento Humano se ajusta a la normatividad que rige a las Empresas de Servicios Públicos Domiciliarios Ley 142 de 1994 artículo 41 *Aplicación del Código Sustantivo del Trabajo. Las personas que presten sus servicios a las empresas de servicios públicos privadas o mixtas, tendrán el carácter de trabajadores particulares y estarán sometidas a las normas del Código Sustantivo del Trabajo y a lo dispuesto en esta ley. Las personas que presten sus servicios a aquellas empresas que a partir de la vigencia de esta ley se acojan a lo establecido en el párrafo del artículo 17o, se regirán por las normas establecidas en el inciso primero del artículo 5o. del Decreto ley 3135 de 1968.*

3. OBJETIVO GENERAL

Proveer, mantener y desarrollar un recurso humano calificado, orientado a crear técnicas sobre actividades de administración de personal, entrenamiento y formación, bienestar social, seguridad y salud ocupacional, basado en las políticas, directrices y normas legales y de la entidad

	AGUAS DE ARANZAZU S.A E.S.P	Código: PE-01-DC-09
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	Versión: 02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de aprobación: febrero de 2018
		Página 3 de 7

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir al desarrollo integral de los empleados y mejorar la cultura organizacional a través del Plan de Bienestar e Incentivos.
- 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
- -Realizar monitoreo y seguimiento al SIGEP - Adoptar mecanismos que optimicen la gestión de los gerentes públicos, cumpliendo las disposiciones legales.
- Determinar y analizar el estado de la satisfacción laboral de los trabajadores para encontrar aspectos que puedan entorpecer la obtención de los resultados programados.
- Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta.
- Establecer la forma de provisión de los empleos que se encuentran vacantes. - Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de esta política en el marco de la calidad y las competencias laborales.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos.
- Realizar inducción y reinducción para así mantener el personal actualizado con relación a las transformaciones que se produzcan en la Empresa.
- Fortalecer el clima organizacional con la ejecución de algunos proyectos como es el trabajo en equipo, integración, liderazgo, toma de decisiones, motivación hacia el trabajo, manejo del estrés, calidad del servicio, al igual que aspectos de tipo recreacional y de motivación artística y cultural
- Capacitar a los empleados en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo, teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades, efectuado como producto del proceso de autoevaluación y evaluación de los conocimientos y de las competencias.

4. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La planta de personal de la Empresa Aguas de Aranzazu S.A.E.S.P se encuentra provista en su totalidad con 16 Empleados vinculados según clasificación por tipo y nivel jerárquico así:



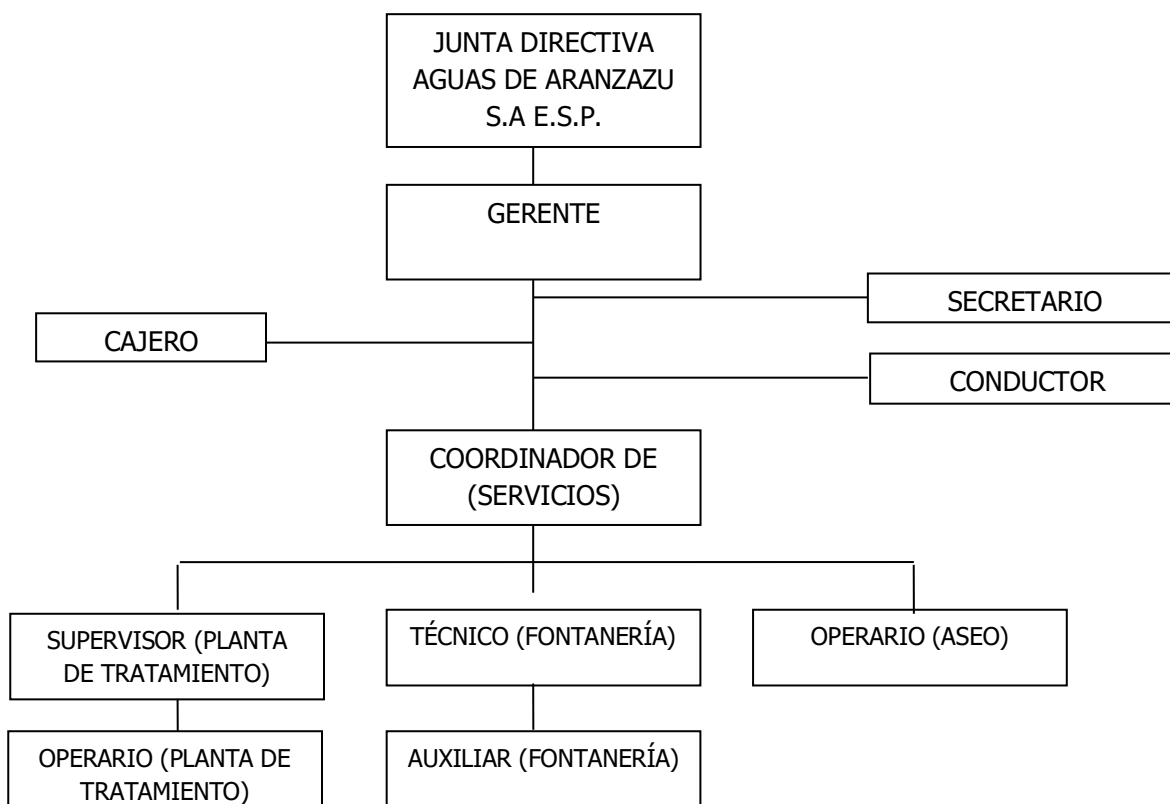
AGUAS DE ARANZAZU S.A E.S.P
SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PE-01-DC-09

Versión: 02

Fecha de aprobación:
febrero de 2018

Página 4 de 7



DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	NUMERO DE CARGOS
Gerente	039	1
Coordinador de servicios	501	1
Secretario	540	1
Cajero	550	1
Supervisor planta de tratamiento	545	1
Técnico en fontanería	401	1
Auxiliar de fontanería	565	1



AGUAS DE ARANZAZU S.A E.S.P

SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PE-01-DC-09

Versión: 02

Fecha de aprobación:
febrero de 2018

Página 5 de 7

Operario planta de tratamiento	625	3
Operario de aseo	625	5
Conductor	03	1
TOTAL		16

5. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO

La planeación estratégica es el instrumento a través del cual se identifica y planea la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos de la Empresa Aguas de Aranzazu S.A.E.S.P. En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirían a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos. De igual forma, se materializa en los siguientes documentos:

- ✓ Plan Institucional de Capacitación]
- ✓ Plan de Bienestar e Incentivos
- ✓ Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo
- ✓ Plan Anual de Vacantes

6. FORMULACION DE LA PLANEACION ESTRATEGICA

LINEA ESTRATEGICA	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACCIONES
Gestión del Talento Humano	Fortalecer los procesos de selección, retención y desvinculación de los funcionarios de la Empresa	Políticas de Gestión de Talento Humano Plan Anual de Vacantes	Implementar el Plan Estratégico de Talento Humano



AGUAS DE ARANZAZU S.A E.S.P

SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PE-01-DC-09

Versión: 02


Fecha de aprobación:
febrero de 2018

Página 6 de 7

Cultura y Clima Organizacional	Mejoramiento de las condiciones de vida laboral	Plan de Bienestar e Incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Desarrollar el plan de bienestar e incentivos para contribuir en el mejoramiento de calidad de vida de los funcionarios. Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de riesgos en el entorno laboral
Formación de Talento Humano	Establecer un plan de capacitación orientado a formar, fortalecer y potencializar las competencias, según las necesidades evidenciadas	Plan Institucional de Capacitación	Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación. Determinar necesidades de inducción, reinducción y reentrenamiento
Cultura y Clima organizacional	Mejoramiento de las Condiciones de Vida Labora	Medición, Análisis y mejoramiento del Clima Organizacional	- Realizar Medición del Clima Organizacional Semestralmente

7. SEGUIMIENTO

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes que hacen parte integral del documento. Aunado a lo anterior, se elaborarán informes

	AGUAS DE ARANZAZU S.A E.S.P	Código: PE-01-DC-09
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	Versión: 02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de aprobación: febrero de 2018
		Página 7 de 7

semestrales y/o anuales, que servirán de insumo para la toma de decisiones de la dependencia responsable.

8. DIAGNOSTICO SITUACION ACTUAL

Teniendo en cuenta la planificación es necesario que la Empresa Aguas de Aranzazu S.A. E.S.P, desarrolle e implemente planes para alcanzar objetivos y metas establecidos en un tiempo determinado por medio de proyectos, planes, programas, entre otros tomando como base el Plan de previsión y Plan anual de vacantes con el que cuenta.

Es necesario para desarrollar la Gestión de la Compensación, cuyo objetivo es dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional de conformidad con la normatividad vigente.

Otro aspecto importante a tener en cuenta es que aplicando el Plan Institucional de capacitación se base en proyectos de aprendizaje en equipo con el objeto de desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los funcionarios y el mejoramiento de la prestación de los servicios.

Por último, es importante establecer las relaciones entre la organización y funcionarios, en torno a las políticas y prácticas de personal tomando como herramienta el Plan de Bienestar e Incentivos y estímulos establecido por la entidad.

Para la Organización del Trabajo es necesario tener determinada la planta de personal, los perfiles ocupacionales del empleo con los requisitos de idoneidad, definiendo la estructura, la planta de personal, el manual de funciones y la nomenclatura y clasificación de empleos.

En Gestión del Empleo es necesario dar cumplimiento a la normatividad en cuanto al ingreso, permanencia y retiro de los servidores de la entidad, revisando la normatividad vigente en materia de talento humano, proceso de selección, situaciones administrativas y preparación pre-pensionados.