



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS  
DOMICILIARIOS DE DUITAMA  
EMPODUITAMA S.A. E.S.P

PLAN ESTRATEGICO DE  
TALENTO HUMANO  
2023

GESTIÓN HUMANA



EMPODUITAMA S.A. E.S.P  
EDIFICIO MULTICENTRO  
DUITAMA COLOMBIA  
CALLE 16 14-68  
NIT.

TEL. 098 7602711  
TEL. 098 7604400  
FAX. 098 7605304  
E. [empoduitama@hotmail.com](mailto:empoduitama@hotmail.com)  
891855578-7

## INTRODUCCIÓN

En cumplimiento del **decreto 612** de 2018 EMPODUITAMA S.A. E.S.P., tiene como objetivo determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los funcionarios de la entidad, articulando estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con Talento Humano, alineándolas con los objetivos misionales y generando sentido de pertenencia y productividad institucional.



EMPODUITAMA S.A. E.S.P  
EDIFICIO MULTICENTRO  
DUITAMA COLOMBIA  
CALLE 16 14-68  
NIT.  
TEL. 098 7602711  
TEL. 098 7604400  
FAX. 098 7605304  
E. [empoduitama@hotmail.com](mailto:empoduitama@hotmail.com)  
891855578-7

## CONTEXTO ESTRATÉGICO

EMPODUITAMA S.A. E.S.P. fue creada inicialmente como Empresa de Obras Sanitarias de Duitama Ltda. mediante escritura pública No. 409 de fecha 12 de agosto de 1976 de la Notaría Segunda de Duitama, inscrita en la Cámara de Comercio de Duitama el 08 de septiembre de 1976 bajo el número 277 del Libro IX según consta en el certificado de constitución y gerencia expedido por la Cámara de Comercio de Duitama.

### MISIÓN

Prestar servicios públicos domiciliarios de acueducto y alcantarillado en el municipio de Duitama con calidad, continuidad y cobertura a través de la mejora continua

### VISION

Para el año 2028 EMPODUITAMA S.A. E.S.P., será referente a nivel regional por mantener altos estándares de calidad, continuidad y cobertura en la prestación de servicios de acueducto y alcantarillado en el municipio de Duitama; a través del desarrollo de proyectos enfocados en la responsabilidad ambiental, técnica, financiera con sostenibilidad social y empresarial.

### POLÍTICA DE CALIDAD

En EMPODUITAMA S.A. E.S.P. estamos comprometidos en garantizar el suministro continuo y eficiente de agua potable y calidad en la prestación del servicio de alcantarillado generando así bienestar, en el marco de la sostenibilidad ambiental y la responsabilidad social buscando la satisfacción de los usuarios, mediante la mejora continua de los procesos, cumpliendo los requisitos legales, reglamentarios y ambientales; soportados en el mejoramiento del sistema de Gestión de Calidad.

## CUIDA LA VIBRANTE ESENCIA DE LA VIDA

[WWW.EMPODUITAMA.COM](http://WWW.EMPODUITAMA.COM)

## OBJETIVOS DE CALIDAD

1. Suministrar a nuestros usuarios servicios con calidad, continuidad y cobertura cumpliendo estándares y requisitos legales aplicables.
2. Alcanzar un alto nivel de satisfacción con calidad, continuidad y cobertura en nuestros usuarios.
3. Gestionar los riesgos relacionados con la prestación de los servicios de acueducto y alcantarillado.
4. Mantener en mejora continua el Sistema de Gestión de Calidad.

## MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS DE LA ENTIDAD



Fuente: Sistema Integrado de Gestión 2019

## **CONTEXTO GESTIÓN HUMANA**

La oficina de Gestión humana pertenece a la subgerencia administrativa y financiera de la entidad su propósito principal está encaminado a Planificar, diseñar y ejecutar los procesos y programas relacionados con la administración del Talento Humano, para propiciar el desarrollo integral de los funcionarios y el cumplimiento de los objetivos corporativos. En la actualidad cuenta con recursos físicos, humanos y financieros para suplir las necesidades básicas que en esta dependencia se presentan.

## **POLITICA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO**

“EMPODUITAMA S.A E.S.P. se compromete al desarrollo de su Talento Humano mediante el mejoramiento continuo de sus procesos de selección, inducción, formación y evaluación, que garanticen un clima laboral óptimo, a través de programas de bienestar y estímulos con miras a incrementar su productividad”.

## **OBJETIVO GENERAL**

Diseñar e implementar el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de la metas la entidad a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel directivo de la organización y articulado con la planeación institucional.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Contribuir al fortalecimiento de competencias laborales, a través de actividades de capacitación, que permitan aumentar la eficiencia individual, grupal y organizacional con el fin de obtener un rendimiento óptimo para el logro de los objetivos organizacionales y la satisfacción de sus usuarios.

2. Generar condiciones que estimulen el desempeño productivo y efectivo de los funcionarios, así como el clima laboral y su calidad de vida, a través de actividades que le generen motivación y fomenten su desarrollo integral
3. Incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés con los servicios prestados por la entidad.
4. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos, además de establecer los controles necesarios. Proteger la seguridad y salud en todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la entidad

## MARCO NORMATIVO

**Decreto 612 de 2018**, Por el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégico sal plan de acción por parte de las entidades del Estado

**Decreto 648 de 2017**, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública

**Decreto 1083 de 2015**, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

**Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005)**, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos

Niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

## ALCANCE

El plan estratégico de talento humano aplica a todos los funcionarios de la entidad.

## DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

De acuerdo a lo régimen de la entidad y las normas aplicables se describe la planta de personal de EMPODUITAMA S.A. E.S.P.

NIVEL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	TERMINO FIJO	TRABAJADOR OFICIAL	CARGOS VACANTES
DIRECTIVO	4	1	0	0
ASESOR	2	0	0	0
PROFESIONAL	9	0	0	0
TÉCNICO	0	0	2	1
JEFE DE PLANTAS	0	0	1	0
JEFE DE REDES	0	0	1	0
SECRETARIA EJECUTIVA	0	0	1	0
CONDUCTOR	0	0	2	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	0	7	5
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	0	0	1	0
AUXILIAR	0	0	0	1
OPERARIO DE PLANTAS	0	0	11	1
OPERARIO DE COMERCIALIZACIÓN	0	0	6	2
OPERARIO DE REDES	0	0	3	6
OPERARIO DE MAQUINARIA	0	0	1	0
FONTANERO	0	0	0	2
SUBTOTAL	15	1	36	19
TOTAL	<b>71</b>			

Dentro de las directrices determinadas por la Función Pública e identificadas en el autodiagnóstico, la entidad ha definido priorizar aquellas temáticas con menor puntaje y determinar el siguiente plan de trabajo desarrollado a través de los planes de bienestar, incentivos, institucional de capacitación y previsión de vacantes

## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

COMPONENTE	ACTIVIDAD	META O PRODUCTO
PLANEACIÓN	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 del área.	Elaborar el plan estratégico de Talento humano de acuerdo a los componentes del modelo integrado de planeación y gestión, teniendo en cuenta los lineamientos institucionales macro (DAFP, ESAP, CNSC)
	Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH	Actualizar la normatividad del proceso de talento humano en la entidad
	Gestionar la información en el SIGEP	Disponer de los recursos (físicos, operativos, logísticos) para cargar la información en el SIGEP
	Caracterización de las áreas de talento humano (prepensión, cabeza de familia, limitaciones físicas, fuero sindical)	Realizar caracterización del talento humano de la entidad
	Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	Se elaboró el plan de bienestar e incentivos
DESARROLLO	Realizar un adecuado diagnóstico de las necesidades de capacitación de todos los servidores públicos	Se elaboró el plan institucional de capacitación



	Ejecución del PIC	Realizar todas las actividades del PIC
	Evaluación de eficacia del PIC	Se determinó como lineamiento general realizar evaluación al finalizar cada capacitación.
	Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad	Se elaboró un diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos y fue respondido por más del 60% de los servidores de la Entidad incluyendo temas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deportivos y recreativos</li> <li>• Promoción y prevención de la salud</li> <li>• Clima laboral</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Programa de entorno laboral saludable en la entidad.</li> <li>• Día del Servidor Público, día de la mujer, día de San José y otros</li> <li>• Novenas de navidad y Fiesta de fin de año</li> </ul>
RETIRO	Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.	Contar con mecanismos para preservar el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad.  Realizar reconocimiento por la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se retiran de la entidad.

## CRONOGRAMA

Para el desarrollo del **PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO** se tuvieron en cuenta las siguientes etapas

ACTIVIDAD	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Disponer de Información												
Diagnosticar la Gestión estratégica del talento humano GETH												
Desarrollar actividades del Plan Institucional de Capacitación en materia de salud ocupacional que contribuyan a mejorar las condiciones laborales.												
Realizar actividades del PIC que ayuden a fortalecer las competencias laborales del personal operativo de la empresa.												
Desarrollar actividades del Plan Institucional de capacitación enfocadas en gestión de calidad												
Desarrollar actividades del Plan Institucional de bienestar e incentivos que contribuyan con el bienestar integral, la salud física y emocional de los trabajadores.												
Realizar estudio detallado de la planta de personal de la empresa, a fin de determinar de acuerdo a la normatividad interna el proceso a seguir para cubrir las vacantes de personal existentes.												

## EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El proceso de evaluación del presente plan, busca garantizar la calidad y efectividad de las actividades propuestas.

Además, será socializado a funcionarios y usuarios de EMPODUITAMA S.A. E.S.P. y publicado en la página web de la entidad antes del 31 de enero del 2023.

## LINEAMIENTOS GENERALES DEL PLAN

1. Cualquier cambio al cronograma deberá ser aprobado por el comité institucional de gestión y desempeño.
2. Se hará seguimiento a las actividades en los 10 días calendario después de cada trimestre.
3. El profesional especializado de Talento Humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de estas actividades y verificar que se hayan cumplido adecuadamente

## 12. ANEXOS

- Plan institucional de capacitación
- Plan de bienestar e incentivos
- Plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo

Elaboró	Revisó	Aprobó
PROFESIONAL ESPECIALIZADO GESTION HUMANA EMPODUITAMA S.A. E.S.P	JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO
<b>Fecha:</b> 19 de enero de 2023	<b>Fecha:</b> 19 de enero 2023	<b>Fecha:</b> 30 de enero 2023



EMPODUITAMA S.A. E.S.P  
EDIFICIO MULTICENTRO  
DUITAMA COLOMBIA  
CALLE 16 14-68  
NIT.

TEL. 098 7602711  
TEL. 098 7604400  
FAX. 098 7605304  
E. [empoduitama@hotmail.com](mailto:empoduitama@hotmail.com)  
891855578-7

CUIDA LA VIBRANTE ESENCIA DE LA VIDA

[WWW.EMPODUITAMA.COM](http://WWW.EMPODUITAMA.COM)