



SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD

FORMATO  
PLAN DE ACCIÓN




## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

2024




**EMPRESA DE SERVICIOS  
PÚBLICOS DOMICILIARIOS  
DE DUITAMA  
“EMPODUITAMA S.A E.S.P.”**

**GERENTE GENERAL  
PEDRO PABLO MATALLANA  
RODRIGUEZ**

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO PLAN DE ACCIÓN	
	PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	CÓDIGO: F-GGR-12	VERSIÓN: 1
		FECHA: 24-01-2023	PÁGINA: 1/2


## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS DE LA ENTIDAD .....	4
CONTEXTO GESTIÓN HUMANA.....	4
POLITICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	5
OBJETIVO GENERAL .....	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
MARCO NORMATIVO.....	6
ALCANCE.....	6
DIAGNOSTICO DE NECESIDADES.....	7
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO .....	8
CRONOGRAMA PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO .....	9
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	10
LINEAMIENTOS GENERALES DEL PLAN .....	10
ANEXOS.....	11

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO PLAN DE ACCIÓN	
	PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	CÓDIGO: F-GGR-12	VERSIÓN: 1
		FECHA: 24-01-2023	PÁGINA: 3/3

## INTRODUCCIÓN

En cumplimiento del Decreto 612 de 2018 la empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Duitama 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.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO PLAN DE ACCIÓN	
	PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	CÓDIGO: F-GGR-12	VERSIÓN: 1
		FECHA: 24-01-2023	PÁGINA: 4/4


## 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

 <p>empoduitama acueducto alcantarillado Cuida lo Vibrante ESENCIA DE LA VIDA</p>	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO PLAN DE ACCIÓN	
	PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	CÓDIGO: F-GGR-12	VERSIÓN: 1
		FECHA: 24-01-2023	PÁGINA: 5/5

## POLITICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO


EMPODUITAMA S.A E.S.P. se compromete con el desarrollo de su Talento Humano mediante el mejoramiento continuo de sus procesos de selección, inducción, reinducción, 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 las 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


	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO PLAN DE ACCIÓN	
	<b>PROCESO:</b> <b>GESTIÓN GERENCIAL</b>	CÓDIGO: F-GGR-12	VERSIÓN: 1
		FECHA: 24-01-2023	PÁGINA: 6/6

## MARCO NORMATIVO

NORMATIVIDAD	CONCEPTO
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 el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la 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 contiene la información de los planes ejecutados por el proceso de Gestión Humana, como son: Plan de capacitación, Bienestar e incentivos y, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y, aplica a todos los funcionarios de EMPODUITAMA S.A.E.S.P., y tiene una vigencia anual, así mismo es revisado de manera cuatrimestral con el fin de evaluar las evidenciar el desarrollo de las actividades planteadas en la formulación y el avance en su ejecución.


	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO PLAN DE ACCIÓN	
	PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	CÓDIGO: F-GGR-12	VERSIÓN: 1
		FECHA: 24-01-2023	PÁGINA: 7/7

## DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

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

NIVEL	LIBRE NOMBRA-MIENTO Y REMOCION	TERMINO FIJO	TRABAJADOR OFICIAL	CARGOS VACANTES	TOTAL
DIRECTIVO	4	1	0	0	5
ASESOR	2	0	0	0	2
PROFESIONAL	9	0	0	0	9
TÉCNICO	0	0	2	1	3
JEFE DE PLANTAS	0	0	1	0	1
JEFE DE REDES	0	0	1	0	1
SECRETARIA EJECUTIVA	0	0	1	0	1
CONDUCTOR	0	0	2	1	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	0	7	5	12
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	0	0	1	0	1
AUXILIAR	0	0	0	1	1
OPERARIO DE PLANTAS	0	0	11	1	12
OPERARIO DE COMERCIALIZACIÓN	0	0	6	2	8
OPERARIO DE REDES	0	0	3	6	9
OPERARIO DE MAQUINARIA	0	0	1	0	1
FONTANERO	0	0	0	2	2
<b>SUBTOTAL</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>36</b>	<b>19</b>	<b>71</b>
<b>TOTAL</b>				<b>71</b>	

Dentro de las directrices determinadas por la Función Pública e identificadas en el


	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO PLAN DE ACCIÓN	
	PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	CÓDIGO: F-GGR-12	VERSIÓN: 1
		FECHA: 24-01-2023	PÁGINA: 8/8

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
<b>PLANEACIÓN</b>	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 con los componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, teniendo en cuenta los lineamientos institucionales macro (DAFP, ESAP, CNSC)
	Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de Talento Humano	Actualizar la normatividad del proceso de Talento Humano en la entidad
	Caracterización de las áreas de Talento Humano: (pre pensión, 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
<b>DESARROLLO</b>	Realizar un adecuado diagnóstico de las necesidades de capacitación de todos los servidores públicos	Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación - PIC
	Ejecución del PIC	Realizar todas las actividades del Plan Institucional de Capacitación - PIC
	Evaluación de la eficacia del Plan Institucional de Capacitación - PIC	Se determinó como lineamiento general realizar evaluación al finalizar cada capacitación.




	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO PLAN DE ACCIÓN	
	PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	CÓDIGO: F-GGR-12	VERSIÓN: 1
		FECHA: 24-01-2023	PÁGINA: 9/9

	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,</li> <li>• Día de la mujer,</li> <li>• Día de San José y otros</li> <li>• Novenas de Navidad y Fiesta de fin de año</li> </ul>
<b>RETIRO</b>	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 PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Para el desarrollo se tuvieron en cuenta las siguientes etapas

ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
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												

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO PLAN DE ACCIÓN	
	PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	CÓDIGO: F-GGR-12	VERSIÓN: 1
		FECHA: 24-01-2023	PÁGINA: 10/10


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 de 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 con 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

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO PLAN DE ACCIÓN	
	PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	CÓDIGO: F-GGR-12	VERSIÓN: 1
		FECHA: 24-01-2023	PÁGINA: 11/11

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

## ANEXOS

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