

PLAN DEPARTAMENTAL DE AGUA Y SANEAMIENTO PÚBLICO

Montería, Córdoba




PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - 2024

MONTERÍA



PLAN DEPARTAMENTAL
DE AGUA Y SANEAMIENTO BÁSICO
Departamento de Córdoba



	AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P Sistema de Gestión Integrado		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024		
	CODIGO: GTH-PL06	VERSIÓN: 01	FECHA: 31/01/2021

INTRODUCCIÓN


El Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual, entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los funcionarios, estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño.

La Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) permite hacer una triangulación de las dimensiones estratégicas organizacionales, rasgos y tendencias actuales, y necesidad del modelo funcional.

Tiene como propósito que las prácticas y procedimientos de personal cumplan con los presupuestos básicos de la política estatal de gestión del recurso humano, dirigida a garantizar que el Estado cuente con trabajadores íntegros, competentes y comprometidos y estén estrechamente ligadas y hagan una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la organización.

En este sentido, la gestión de recursos humanos se constituye en un sistema integrado cuya esencia es la coherencia que debe existir entre el desempeño de las personas y la estrategia de una organización, con miras a generar los resultados esperados, ya que la gestión de personal está articulada con la misión y objetivos de la entidad.

El Grupo de Gestión de Talento Humano, bajo el lineamiento y directriz de la Gerencia de AGUAS DE CORDOBA S.A ESP, anualmente define proyectos y planes de acción que permiten fortalecer los procesos del ciclo de vida del funcionario como lo son el ingreso, permanencia, desarrollo y retiro para contribuir con los objetivos misionales de la Entidad.

	AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P Sistema de Gestión Integrado		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024		
	CODIGO: GTH-PL06	VERSIÓN: 01	FECHA: 31/01/2021

ALCANCE.

El Plan Estratégico de Talento Humano de AGUAS DE CORDOBA S.A ESP inicia con la detección de necesidades o diagnósticos que se realizan para cada uno de los planes relacionados y termina con la evaluación de la ejecución de estos.


OBJETIVOS.

OBJETIVO GENERAL.

Fomentar y fortalecer la gestión del talento humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- ✓ Desarrollar el Plan de Bienestar y de estímulos e incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados de AGUAS DE CORDOBA S.A ESP y sus familias.
- ✓ 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.
- ✓ Hacer seguimiento a la realización de la evaluación del desempeño laboral y calificación de acuerdos de gestión de los empleados de AGUAS DE CORDOBA S.A ESP.
- ✓ Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los funcionarios oficiales.
- ✓ Administrar información sobre el talento humano de AGUAS DE CORDOBA S.A ESP, en cuanto a contenido de las hojas de vida.
- ✓ Hacer seguimiento al diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas por los funcionarios de la Entidad.
- ✓ Mantener actualizada la información de los movimientos en la planta de personal en el SIGEP.
- ✓ Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los funcionarios en el puesto de trabajo, con el fin de fortalecer sus competencias, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.

	AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P Sistema de Gestión Integrado		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024		
	CODIGO: GTH-PL06	VERSIÓN: 01	FECHA: 31/01/2021

GENERALIDADES

AGUAS DE CÓRDOBA S. A E.S.P, es una Sociedad de carácter oficial, creada en el marco de la ley 142 de 1994, para la prestación de los servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado, aseo y sus actividades complementarias.


Su régimen jurídico es el establecido para las empresas de servicios públicos domiciliarios, ley 142 de 1994 y las demás normas complementarias, concordantes y que le sean aplicables.

Para la elaboración del Plan estratégico de Talento Humano 2024 de Aguas de Córdoba S.A. E.S.P., se siguen los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan de Desarrollo Institucional, Misión, Visión y Política de Sistema de Gestión de Calidad.

Esta estrategia se refleja en los diferentes proyectos de gestión, para las áreas misionales y planes operativos para los procesos de apoyo, y recogen en cada documento (Plan de Acción), la información sobre los diferentes temas relacionados con las metas establecidas en el Plan de Desarrollo Institucional que constituye el plan de acción.

El Plan Estratégico de Talento Humano se inscribe en el marco de 4 dimensiones de la Planeación estratégica de la Institución, las cuales se relacionan a continuación:

- Fortalecimientos de la visibilidad Nacional
- Fortalecimiento de la Gestión Institucional
- Gestión Integral de la Calidad
- Proyectos Especiales

	AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P Sistema de Gestión Integrado		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024		
	CODIGO: GTH-PL06	VERSIÓN: 01	FECHA: 31/01/2021

MARCO NORMATIVO.

A continuación, se relaciona el marco normativo que fundamenta la implementación de las estrategias y las actividades que debe ejecutar el Grupo de Gestión de Talento Humano:

Constitución Política de Colombia 1991 – Artículo 5 De los derechos sociales, económicos y culturales

Ley 100 de 1993 Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

Ley 190 de 1995 Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.

Ley 489 de 1998 Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades de orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

Decreto Ley 1567 de 1998 Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado


Ley 776 de 2002 Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Ley 789 de 2002 Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.

Ley 797 de 2003 Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales

Ley 909 de 2004 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones

Ley 931 de 2004 Por la cual se dictan normas sobre el derecho al trabajo en condiciones de igualdad en razón de la edad

	AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P		
	Sistema de Gestión Integrado		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024		
	CODIGO: GTH-PL06	VERSIÓN: 01	FECHA: 31/01/2021

Ley 962 de 2005 Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos.

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

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

Ley 1221 de 2008 Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones

Ley 1361 de 2009 Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia.

Ley 1562 de 2012 Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Ley 1581 de 2012 Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.


Decreto 019 de 2012 Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.

Ley 1712 de 2014 Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones

Ley 1752 de 2015 Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.

Decreto 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

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

	AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P		
	Sistema de Gestión Integrado		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024		
	CODIGO: GTH-PL06	VERSIÓN: 01	FECHA: 31/01/2021

Ley 1857 de 2017 Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones

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 1499 de 2017 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

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.

Decreto 51 de 2018 Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009

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 entidades del Estado.

Decreto 1800 de 2019 Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo


Decreto 2106 de 2019 Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública.

Decreto 2365 de 2019 Por la cual se adicional el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.

MIPG Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Dimensión de Talento Humano.

Código Sustantivo del Trabajo

Resolución 1111 de 2017 Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes

	AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P Sistema de Gestión Integrado		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024		
	CODIGO: GTH-PL06	VERSIÓN: 01	FECHA: 31/01/2021

MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, en su dimensión del talento humano enfatiza que el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. Por tanto, el talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la Empresa de Servicios Públicos, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal.

COMPONENTES:

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Provisión de Empleos
- Bienestar Social e Incentivos
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Capacitación

PRINCIPIOS AXIOLÓGICOS


VALORES ORGANIZACIONALES

Honestidad: Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia, rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto: Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso: Ser consciente de la importancia de mi rol como empleado y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia: Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

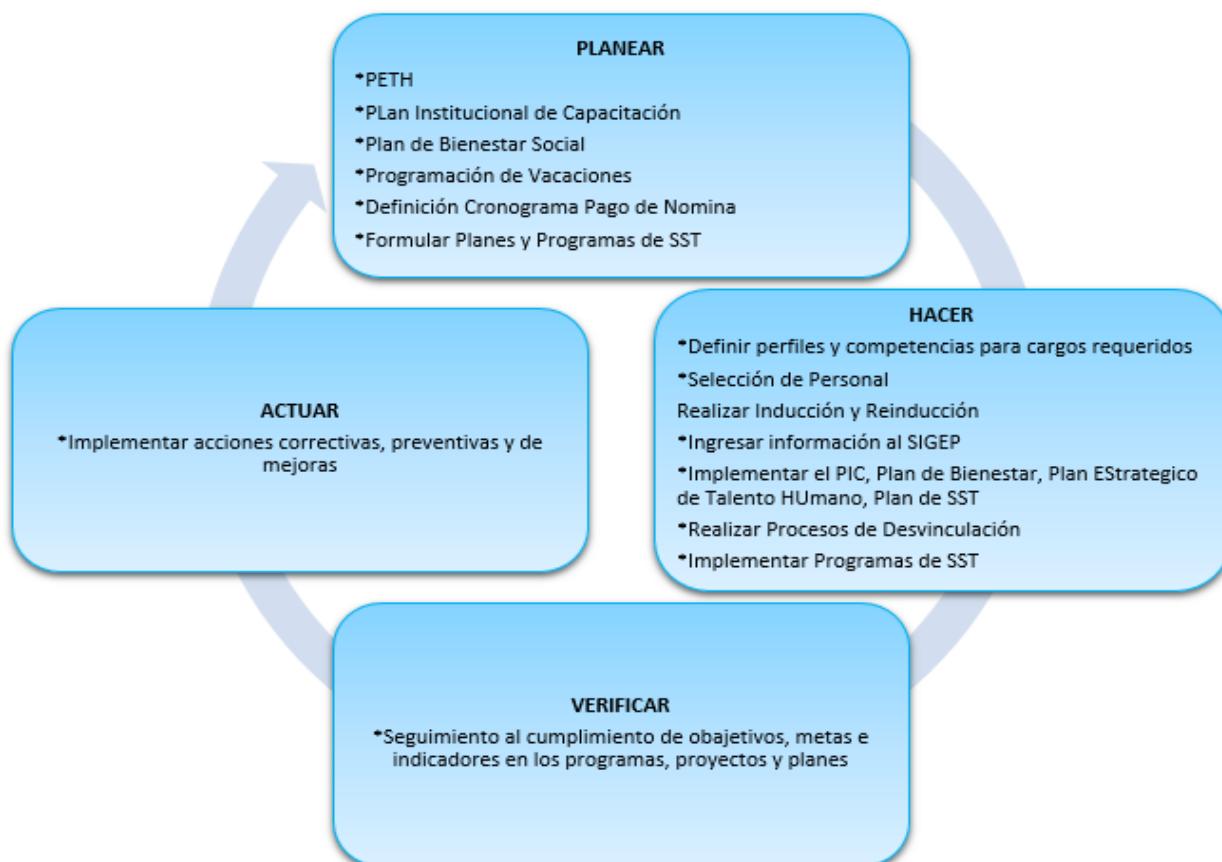
	AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P		
	Sistema de Gestión Integrado		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024		
	CODIGO: GTH-PL06	VERSIÓN: 01	FECHA: 31/01/2021

Justicia: Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.


ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

El plan estratégico del talento humano es el instrumento y planea la ejecución de actividades, para cubrir las necesidades de los trabajadores de empresa de servicios públicos AGUAS DE CORDOBA S.A. E.S.P.

La estructura del proceso de gestión del talento humano se encuentra constituido bajo el ciclo PHVA, conforme a lo siguiente:



Las actividades esenciales de los planes de acción en materia de talento humano se ajustarían a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los trabajadores, de igual forma se materializan en los siguientes documentos:

	AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P Sistema de Gestión Integrado		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024		
	CODIGO: GTH-PL06	VERSIÓN: 01	FECHA: 31/01/2021

- Programa de Inducción y Reinducción
- Plan institucional de capacitación
- Plan de Bienestar Social e Incentivos
- Plan de Seguridad Social en el Trabajo

Implementación del plan estratégico de Talento Humano:

La implementación del plan estratégico de recurso humano será el documento por el cual se establezca coherentemente la planeación estratégica del recurso humano, la planeación estratégica de la entidad por medio del Sistema de Gestión Integral.

Allí se reportará la información concerniente a dicho plan y se tendrá el seguimiento y control por las diferentes dependencias que así lo requieran: por ejemplo: Oficina de Control Interno, Oficina de Aseguramiento.


Párrafo de FURAG donde se haga el resultado

Ingreso:

De conformidad con la Ley 909 de 2004 se adelanta el proceso de vinculación del personal por medio de un análisis de requisitos de acuerdo con el manual de funciones, pruebas de meritocracia o pruebas de selección, con el fin de vincular al candidato más idóneo para el cargo al cual este postulado. Una vez el funcionario tome posesión del cargo, se realizará una presentación de la Institución por medio de un folleto de inducción que contiene lo siguiente:

- ✓ Saludo.
- ✓ Caja de compensación.
- ✓ Administradora de riesgos ARL.
- ✓ Sistema de Gestión Calidad
- ✓ Sistema de gestión Documental.
- ✓ Entre otros.

Así mismo, se convoca para la inducción institucional de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente y con los mecanismos establecidos para el desarrollo de los mismos (cronogramas, entre otros). Por otra parte, para los funcionarios que se encuentran en periodo de prueba se realizará el debido procedimiento establecido para esta situación. Para los demás funcionarios deberán efectuar la concertación de compromisos laborales que será responsabilidad.

	AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P		
	Sistema de Gestión Integrado		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024		
	CODIGO: GTH-PL06	VERSIÓN: 01	FECHA: 31/01/2021

Dependiendo de las necesidades de las operaciones de la empresa, se recepcionan y se analizan las hojas de vidas para ver si cumplen o no con el perfil que requiere la entidad, posterior a ella se realiza una entrevista para calificar sus habilidades y capacidades que va a desempeñar en el cargo.

INDUCCION

Se cita al aspirante nuevo para brindar una inducción general del área de talento humano y seguridad y salud en el trabajo, donde se expone la información general, procesos productivos y políticas generales de la Empresa de Servicios Públicos Aguas de Córdoba S.A. E.S.P. posterior a ellos se le realiza la inducción específica, siendo esta una orientación al trabajador sobre los aspectos como la misión, visión, reseña histórica de la empresa, deberes y derechos que tiene como empleado dentro de la entidad, los documentos que se requieren para la respectiva vinculación del trabajador y su grupo familiar. Por último, se aplica una evaluación del proceso de inducción.

Entrenamiento: en esta parte del proceso se orienta al trabajador sobre cómo hacer su trabajo correctamente, de una manera práctica, de esta manera puede desarrollar las habilidades y destrezas en el cargo a desempeñar con seguridad y eficiencia desde la primera vez.


Reinducción: según el Artículo 64 Ley 190 de 1995 el programa de inducción para el personal que ingrese a la entidad, y uno de actualización se impartirá cada dos años, o en el momento en que se produzcan cambios.

Plan De Bienestar Social: este plan tiene como propósito el fortalecimiento institucional y la modernización en la administración, mediante la implementación de una nueva política de talento del humano, encaminada a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del trabajador con la empresa.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC

El Plan Institucional de Capacitación, tiene como objetivo contribuir al mejoramiento institucional, fortalecer las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los trabajadores en la detección de necesidades, producto del seguimiento a los planes y programas institucionales frente a los objetivos misionales de la empresa.

POLITICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

	AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P		
	Sistema de Gestión Integrado		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024		
	CODIGO: GTH-PL06	VERSIÓN: 01	FECHA: 31/01/2021

La empresa Aguas de Córdoba S.A E.S. P, es una empresa de servicios públicos domiciliarios de carácter oficial, que promociona y ejecuta el Plan Departamental de Agua del Departamento de Córdoba, propendiendo para que se preste de forma eficiente, eficaz y efectivo los servicios de acueducto y alcantarillado.

El compromiso de la alta dirección de todos los niveles de la organización es garantizar la identificación, evaluación, control y / o eliminación de riesgos presentes en todas las actividades desarrolladas en la entidad, así como el mejoramiento continuo en su gestión de Prevención de Riesgos Laborales la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro.

Clima Laboral: es la sensación que tiene cada trabajador sobre el ambiente laboral en su organización. Depende de numerosos factores, tanto físicos como emocionales, dentro de su espacio de trabajo y también es influenciado por la relación con sus compañeros de trabajo, la motivación o el compromiso.


Trabajar en un buen ambiente laboral, nos hace sentirnos mejor y desarrollar un mayor sentimiento de pertenencia y compromiso, lo que al final repercutirá positivamente en el logro de los objetivos marcados por la empresa.

Para poder conocer cuál es nuestro ambiente organizacional necesitamos medirlo de forma continuada y regular, de tal manera que siempre estemos informados de cómo se encuentran nuestros trabajadores y, así, ver cómo podemos mejorar su experiencia de empleado y fomentar su sentimiento de pertenencia a la compañía.

Retiro: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los trabajadores, el retiro en la empresa se hace por las siguientes condiciones:


- Terminación del contrato por mutuo acuerdo entre las partes
- Reestructuración
- Renuncia voluntaria
- Invalidez absoluta o jubilación
- Vacancia del cargo por abandono del mismo

La empresa de servicios públicos AGUAS DE CORDOBA S.A. E.S.P. con el presente plan estratégico de talento humano, busca documentar los lineamientos a seguir respecto a la gerencia principal factor que interviene en el progreso de la entidad.

	AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P		
	Sistema de Gestión Integrado		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024		
	CODIGO: GTH-PL06	VERSIÓN: 01	FECHA: 31/01/2021

PLAN OPERATIVO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

PLAN OPERATIVO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO							
Unidad	Tema	Indicador de Proceso	Meta 2024	Actividad	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Responsable
Área Administrativa y Financiera	Administración estratégica del talento humano	Cumplimiento del objetivo del proceso	Cumplimiento del 100% de las metas propuestas	Actualizar plan estratégico de talento humano	Enero de 2024	Febrero de 2024	Dirección administrativa y financiera
				Administrar la nómina, seguridad social y parafiscales	Enero de 2024	Diciembre de 2024	Dirección administrativa y financiera
				Gestionar los requerimientos del Talento Humano, diferentes a las situaciones administrativas	Enero de 2024	Diciembre de 2024	Dirección administrativa y financiera
				Administrar la materialización de los riesgos concernientes al proceso	Enero de 2024	Diciembre de 2024	Dirección administrativa y financiera
				Gestionar las situaciones administrativas con la ocasión de la permanencia de los funcionarios.	Enero de 2024	Diciembre de 2024	Dirección administrativa y financiera
				Gestionar la desvinculación del personal de acuerdo con el procedimiento establecido	Enero de 2024	Diciembre de 2024	Dirección administrativa y financiera
				Formular y desarrollar las políticas de capacitación y formación	Enero de 2024	Diciembre de 2024	Dirección administrativa y financiera
				Formular y desarrollar el programa de bienestar e incentivos	Enero de 2024	Diciembre de 2024	Dirección administrativa y financiera

	AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P		
	Sistema de Gestión Integrado		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024		
	CODIGO: GTH-PL06	VERSIÓN: 01	FECHA: 31/01/2021

DIAGNÓSTICO.

CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS.

La planta actual aprobada de personal es de Dieciséis personas los cuales están compuesto de la siguiente forma:

Nivel Jerárquico	Planta Global
Gerente	1
Jefes de Área	6
Asesores	1
Profesional Especializado/Coordinador	4
Profesional	1
Personal de Apoyo	3
Total	16


Esta planta de personal esta dispuesta para el cumplimiento de los compromisos y responsabilidades estratégicas, misionales y de apoyo, de AGUAS DE CÓRDOBA SA ESP

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

- ✓ Estrategia Plan Institucional de Capacitación
- ✓ Estrategia Plan de Bienestar, estímulos e incentivos
- ✓ Estrategia Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Estrategia Código de Integridad
- ✓ Estrategia Plan de Previsión de Talento Humano
- ✓ Estrategia Situaciones Administrativas
- ✓ Estrategia Evaluación del Desempeño Laboral
- ✓ Estrategia Monitoreo y Seguimiento SIGEP

SEGUIMIENTO

El seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano se realizará a través de las actividades señaladas en el Plan de Acción de la vigencia 2024, de la Subdirección

	AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P		
	Sistema de Gestión Integrado		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024		
	CODIGO: GTH-PL06	VERSIÓN: 01	FECHA: 31/01/2021

Administrativa y Financiera, a la cual está adscrito el Grupo de Gestión del Talento Humano.

Por otro lado, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano como:

- ✓ FURAG – MIPG
- ✓ Matriz GETH – MIPG

Análisis FURAG Vigencia 2022

De acuerdo con los resultados arrojados en el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, para la vigencia 2022, Aguas de Córdoba SA ESP obtuvo un resultado de 72,3 puntos, el cual, frente al resultado obtenido en el 2021 de 58.6, significa mejoramiento en la gestión.

Dentro de las siete (7) dimensiones del MIPG el puntaje de Dirección y Planeación fue la que obtuvo el mayor puntaje (89,0) y Gestión del Conocimiento el menor puntaje (56,7), observándose un avance respecto a la calificación del año 2021.


Las políticas que obtuvieron mayor avance en 2022 respecto a los valores máximos son Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos con 91,8 puntos, Defensa Jurídica con 90,5 puntos y Compras y Contratación Pública con 88,9 puntos con respecto a la media.

Las políticas que obtuvieron en 2022 resultados bajos son Integridad con 50,4 puntos, Gestión Documental con 55,4 y Seguridad Digital con 56,5 puntos, motivo por el cual se recomienda implementar las acciones correspondientes con el fin de mejorar dichos resultados.

Estrategias para mejorar el Índice de Desempeño Institucional

De acuerdo a los resultados arrojados en el FURAG, y teniendo en cuenta las dimensiones y políticas con los puntajes mas bajos, se proponen las siguientes estrategias, con el fin de mejorar la institucionalidad de la entidad:

1. Definir, documentar, aprobar, publicar y socializar a los empleados y grupos de valor la política de Gestión del Conocimiento.
2. Promocionar la participación del talento humano en la identificación de necesidades y soluciones para mejorar diferentes aspectos de la gestión institucional

	AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P		
	Sistema de Gestión Integrado		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024		
	CODIGO: GTH-PL06	VERSIÓN: 01	FECHA: 31/01/2021

3. Establecer convenios, acuerdos o esquemas de trabajo colaborativo o contratos con terceros para fortalecer el conocimiento de los trabajadores de la entidad

PUNTOS DE CONTROL


Los puntos de control definidos en el Plan Estratégico de Talento Humano permiten establecer adecuadamente:

- ✓ El sistema entre el desempeño de las personas y la estrategia de la entidad, con miras a generar los resultados esperados.
- ✓ Proyectos y planes de acción que permitan fortalecer los procesos del ciclo de vida del funcionario como lo son el ingreso, permanencia, desarrollo y retiro para contribuir con los objetivos misionales de la Entidad.
- ✓ Herramientas de intervención y ejecución de los planes del Grupo de Gestión de Talento Humano.

RESPONSABLES

El área Administrativa y Financiera a través de Talento Humano, diseña las estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar y cubrir las necesidades de la planta de personal. Partiendo de algunos ítems como son:

- ✓ Planear, organizar, coordinar y ejecutar los programas de selección, evaluación, promoción, seguridad, bienestar social estímulos e incentivos y capacitación para los funcionarios de AGUAS DE CORDOBA S.A ESP, de acuerdo con el Sistema de Gestión de Calidad.
- ✓ Realizar estudios de necesidades y ejecución de los programas de los funcionarios en las diferentes áreas de bienestar social y desarrollo del talento humano.
- ✓ Proponer, organizar, ejecutar, los procesos en materia de capacitación a favor los funcionarios de conformidad con lo aprobado en el Plan Institucional de Capacitación PIC.
- ✓ Cumplir con la implementación de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

	AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P Sistema de Gestión Integrado		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024		
	CODIGO: GTH-PL06	VERSIÓN: 01	FECHA: 31/01/2021

- ✓ Ejecutar y monitorear el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con las normas y disposiciones que rijan la materia.