


	<p style="text-align: center;">EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SABANETA E.S.P - EAPSA</p> <p style="text-align: center;">PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2019 - 2020</p>	
--	--	---

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO


El objetivo de la planeación estratégica es orientar el desarrollo integral de la Empresa, a través de la elaboración, formulación, revisión, actualización y seguimiento de planes para el mejoramiento del cumplimiento de la misión institucional, facilitando el logro de las metas institucionales y comunicando a las partes interesadas. De este ejercicio se establece la estrategia, tiempos, actividades recursos entre otros. Así como es importante establecer el norte de la empresa también lo es poder determinar el logro de sus objetivos propuestos mediante indicadores que determinaran si la gestión del talento humano está contribuyendo adecuadamente al logro de metas y objetivos trazados por la empresa.

Este Plan Estratégico está compuesto por elementos ya conocidos: Misión, Visión, objetivos estratégicos y planes de acción, que influyen en la realización del propósito misional y en el logro de los objetivos del Plan Estratégico Institucional.

Los procedimientos, procesos y proyectos de la gestión del talento humano, se deben adelantar de manera articulada con los demás procesos de gestión de la Empresa, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, el plan estratégico institucional y el plan de Acción.

La gestión del talento humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza la información sobre la materia; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

- **Ingreso:** comprende los procesos de vinculación e inducción.
- **Permanencia:** en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, entre otras.
- **Retiro:** situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SABANETA E.S.P - EAPSA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2019 - 2020	
---	---



De igual manera, la gestión del talento humano incluye el desarrollo de prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de selección meritocrática, capacitación y evaluación de los servidores públicos.

En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirán a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos de la Función Pública.

OBJETIVO GENERAL

Planear, organizar, ejecutar y controlar las acciones relacionadas con la administración y el desarrollo del Talento Humano al servicio de la empresa en pro del mejoramiento continuo, la satisfacción del personal y el desarrollo institucional, que permita contar con el personal idóneo y competente, para cumplir con la misión y objetivos de la Entidad

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Formular un plan estratégico para la gestión del Talento Humano.
- ✓ Desarrollar un Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de EAPSA.
- ✓ 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.
- ✓ Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- ✓ Administrar la nómina y seguridad social de los empleados de la empresa.
- ✓ Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores de EAPSA.
- ✓ Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los empleados de la Entidad, así como los requerimientos de los ex empleados de la Empresa.

MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica del Talento Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Talento Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002. pág. 13.). El éxito de la Planeación Estratégica del Talento Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente dicho modelo consta de lo siguiente:

MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

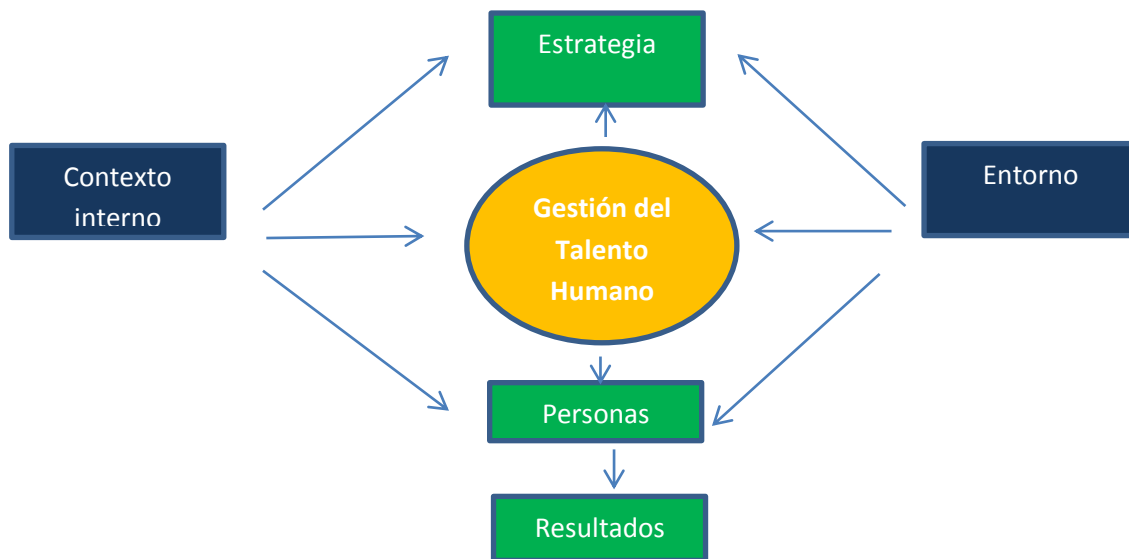



Figura N° 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Talento Humano adaptado de Serlavós, tomado de: (Longo, 2002 pág. 11) i

EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SABANETA E.S.P - EAPSA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2019 - 2020	
---	---

SISTEMA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Para desarrollar la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Talento Humano, la cual se desarrolla a través del siguiente sistema de gestión:

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

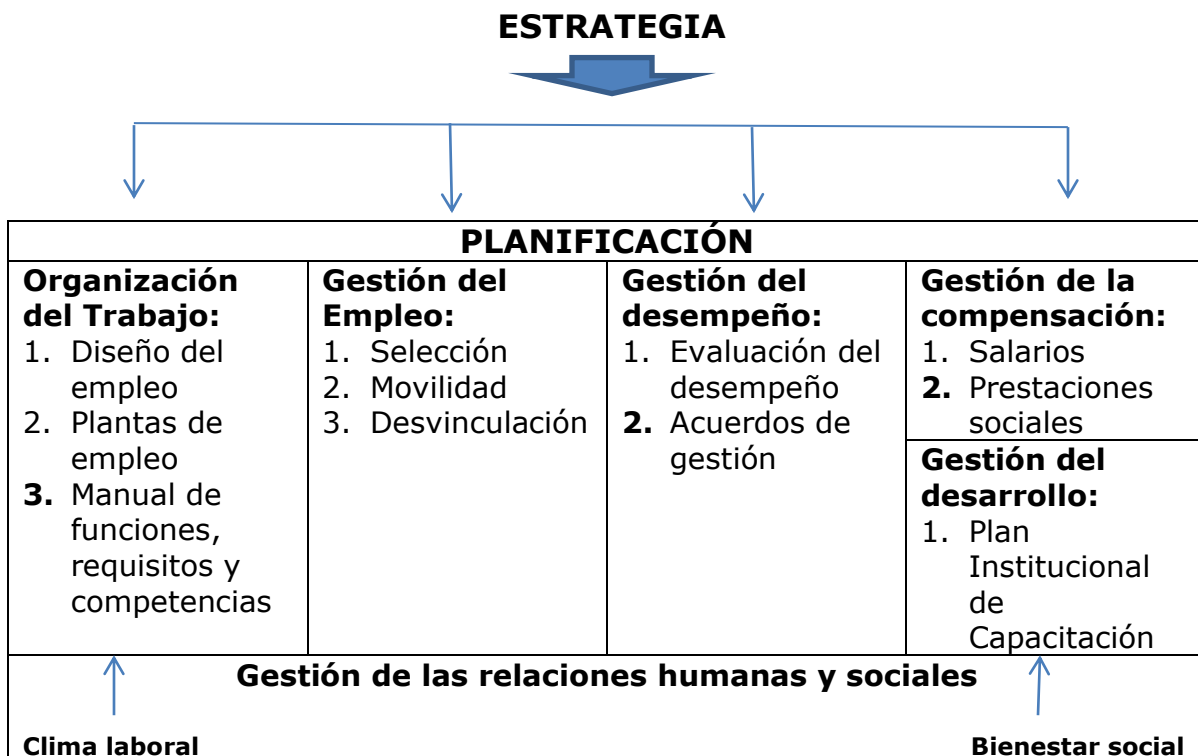



Figura N° 2. Subsistemas de la Gestión del Recursos Humanos. Adaptado de Serlavós, R. tomado de: (Longo, 2002 pág. 15)

METODOLOGIA - MARCO DE REFERENCIA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2019 – 2020

La metodología utilizada para la conformación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2019 – 2020, incorporó los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estratégico de la Función Pública, Plan de Desarrollo Municipal de Sabaneta 2016-2019,

EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SABANETA E.S.P - EAPSA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2019 - 2020	
---	---



Plan Estratégico Institucional y los proyectos implementados en la vigencia.


En el proceso de implementación del Plan Estratégico Institucional que se expresa en el Plan de Acción Institucional Anual se definen las iniciativas estratégicas con sus objetivos, metas, indicadores, fechas de ejecución y responsables. Adicionalmente, los recursos requeridos se incorporan en el presupuesto asignado.

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados a evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas.

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se inscribe en el marco del direccionamiento estratégico de la Función Pública, dentro del cual se definieron las siguientes políticas institucionales relacionadas con:

- ✓ **Ingreso:** comprende los procesos de vinculación e inducción.
- ✓ **Permanencia:** en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, entre otras.
- ✓ **Retiro:** situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

Adicionalmente, para continuar con el proceso de la planeación estratégica de Gestión del Talento Humano, se tienen en cuenta factores internos y externos que influyen en la Empresa y por ende en la gestión del talento humano para el logro de las metas e iniciativas institucionales.

	<p style="text-align: center;">EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SABANETA E.S.P - EAPSA</p> <p style="text-align: center;">PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2019 - 2020</p>	
--	--	---

FORMULAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

1. Identificación del Direccionamiento Estratégico de la Entidad

MISIÓN DE LA ENTIDAD

“La Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. – EAPSA – presta el servicio de alumbrado público bajo los más altos estándares de calidad de manera oportuna y efectiva, garantizando a la comunidad la satisfacción de sus expectativas con parámetros de eficacia, eficiencia, efectividad y mejoramiento continuo en un marco de responsabilidad social y ambiental”.

VISION DE LA ENTIDAD

“La Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. – EAPSA – a través del fortalecimiento institucional, será líder regional en la prestación de servicios públicos, con calidad y responsabilidad, destacándose por su compromiso con el medio ambiente”.

2. Definición de la Misión y Visión del área de Talento Humano


Hace referencia al análisis de la situación actual de cada uno de los subsistemas de la gestión del Talento humano con el objetivo de identificar las necesidades y estrategias que permitan su desarrollo.

a. Misión de Gestión del Talento Humano

“Fortalecer la gestión y el desarrollo del personal, velando por mantener un clima laboral que fomente el trabajo en equipo, el buen desempeño, el compromiso, la responsabilidad, la vocación de servicio, la excelencia y la mejora continua”.

b. Visión Gestión del Talento Humano

“En el año 2019 la Gestión del Talento Humano permitirá posicionar a EAPSA como una empresa que promueve el desarrollo integral de sus

EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SABANETA E.S.P - EAPSA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2019 - 2020	
---	---

funcionarios, a través de su realización personal, profesional y laboral para brindar un servicio de excelencia en beneficio de la comunidad”.

4. Formulación de la Planeación Estratégica del Recurso Humano

La planeación de la Gestión del Talento Humano se desarrolla a través de cronogramas anuales, de conformidad con los lineamientos establecidos en la planeación de la Entidad. Esto se evidencia en el aplicativo de gestión del Departamento Administrativo de la Función Pública, en el cual se han establecido los siguientes objetivos y responsables:

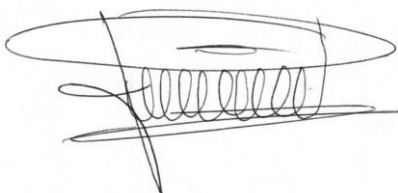
N°	Objetivo Específico	Responsable
1	Formular el plan estratégico del recurso humano.	Gerente/Líder del proceso de Gestión del Talento Humano
2	Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de EAPSA.	Gerente/Líder del proceso de Gestión del Talento Humano
3	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.	Gerente/Responsable del SGSST
4	Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.	Líder proceso de Gestión del Talento Humano/Responsable del SGSST
5	Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.	Gerente/Auxiliar contable
6	Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores de EAPSA.	Gerente/Director Servicios Públicos
7	Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores de EAPSA.	Gerente/Líder del proceso de Gestión del Talento Humano/Asesor Jurídico

5. Herramientas de seguimiento

La Empresa ha dispuesto las siguientes herramientas que facilitan la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Recursos Humanos:

- ✓ Sistema de Gestión de EAPSA
- ✓ Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG
- ✓ Modelo Estándar de Control Interno – MECI
- ✓ Auditorias de gestión y de calidad
- ✓ Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP

Nota: Los documentos de las herramientas de seguimiento, se encuentran establecidos en los diferentes sistemas y en el aplicativo de Gestión de la Entidad.



JUAN PABLO PIMIENTA BOTERO

GERENTE (E)

Elaboró: Maryline Giraldo Cano
Apoyo Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.