TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.
2. OBJETIVOS.
2.1. GENERAL.
2.2. ESPECÍFICOS.
3. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.
3.1. ALCANCE.
3.2. OBJETIVO.
3.3. POLITICA DE INTEGRIDAD.
3.3.1. POLÍTICAS DE CALIDAD DEL TALENTO HUMANO.
3.4. MISIÓN DEL TALENTO HUMANO.
3.5. VISIÓN DEL TALENTO HUMANO.
4. METODOLOGIA - MARCO DE REFERENCIA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.
4.1. DIAGNÓSTICAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.
4.2. ELABORAR EL PLAN DE ACCION
4.3. IMPLEMENTAR PLAN DE ACCIÓN
5. SOCIALIZACIÓN Y APROBACIÓN

INTRODUCCIÓN

El presente documento, pretende dar a conocer a todos y cada uno de los servidores públicos, colaboradores de Aguas del Cesar S.A E.S.P. y ciudadanos la visión, misión, objetivos, los programas y planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2021, con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión de la entidad, de tal forma que haya coherencia entre las actividades que se desarrollan dentro del proceso y las estrategias de la entidad, dando así, estricto cumplimiento al decreto 612 de 2018.

Para su ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del estado, las políticas en materia de talento humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en el código de integridad de Aguas del Cesar S.A. E.S.P. Cabe aclarar, que este plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de la satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

Por tanto, en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, se encuentra establecida la dimensión del talento humano, la cual concibe al talento humano como 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. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en Aguas del Cesar S.A. E.S.P., en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, garantizando los derechos y atendiendo las demandas de los ciudadanos.

1. PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos en el mediano y largo plazo, la secuencia de acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución. De este ejercicio se establece la estrategia que la entidad debe seguir para gestionar su talento humano en busca de sus objetivos estratégicos. Aunque es importante conocer, hacia dónde enfocará la organización sus esfuerzos, es aún más importante determinar sí está logrando sus objetivos propuestos, por lo cual, esta metodología de planeación incluye la definición de un sistema de monitoreo basado en indicadores, para determinar sí las estrategias trazadas en el proceso de gestión del talento humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

El presente ´plan estratégico está integrado 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, proyectos y prácticas 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:** Incluye los procesos de capacitación, planes de acción y plan de previsión de talento humano.
- **Retiro:** se puede dar por varios motivos, entre otros por: Retiro voluntario, vencimiento del tiempo pactado, o pensión de los servidores públicos.

De igual manera, la gestión del talento humano incluye el desarrollo de prácticas orientadas a hacer viable la dimensión del talento humano establecida en el modelo integrado de planeación y gestión – MIPG, así como, al decreto 612 de 2018. 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 la empresa.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y evaluar la gestión del talento humano en Aguas del Cesar S.A. E.S.P., en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Formular un plan estratégico para la gestión del talento humano.
- 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 para los empleados públicos.
- Administrar la nómina y seguridad social de los empleados de la empresa.
- Administrar de manera eficiente la fase del talento humano, en cuanto al ingreso, permanencia y retiro de los empleados de Aguas del Cesar S.A. E.S.P., así como, los requerimientos de los ex empleados de la entidad.

3. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA 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, por lo tanto, el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. Por tanto, el talento humano, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

3.1. ALCANCE

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

3.2. OBJETIVO

Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de Aguas del Cesar S.A. E.S.P.

3.3. POLITICA DE INTEGRIDAD

Fortalecer el liderazgo y el talento humano de Aguas del Cesar S.A. E.S.P., bajo los principios de integridad y legalidad, que permita garantizar un servicio público eficiente y transparente, logrando cambios concretos en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores que la integran y así brindar un servicio con calidad a la población del Departamento del Cesar.

3.3.1. POLÍTICAS DE CALIDAD DEL TALENTO HUMANO:

- La vinculación del personal de acuerdo con la naturaleza de los empleos, la normatividad que los regula y que responde a la estructura óptima de la entidad.
- Fortalecer los conocimientos y competencias del personal de acuerdo con las necesidades institucionales.
- Contar con las condiciones de salud, bienestar y seguridad en el trabajo del talento humano para preservar su bienestar y con mínimos niveles de riesgos materializados.
- En el ejercicio de sus funciones cumplir con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados.
- Equipo directivo enfocado al logro de resultados y al desarrollo de las personas a su cargo.
- Cumplir con el marco normativo constitucional y legal del talento humano.

3.4. MISION DEL TALENTO HUMANO

Diseñar, definir, coordinar y verificar políticas de operación, procesos y procedimientos en lo relacionado con el talento humano de Aguas del Cesar S.A. E.S.P., de manera que se puedan tener cambios concretos en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores que la integran y así brindar un servicio con calidad a la población del Departamento del Cesar.

3.5. VISION DEL TALENTO HUMANO

El talento humano de Aguas del Cesar S.A. E.S.P., servirá como ejemplo de gestión y desarrollo del talento humano para el Departamento del Cesar y sus diferentes entidades, toda vez que cuenta con personal especializado y altamente calificado para la prestación de servicios.

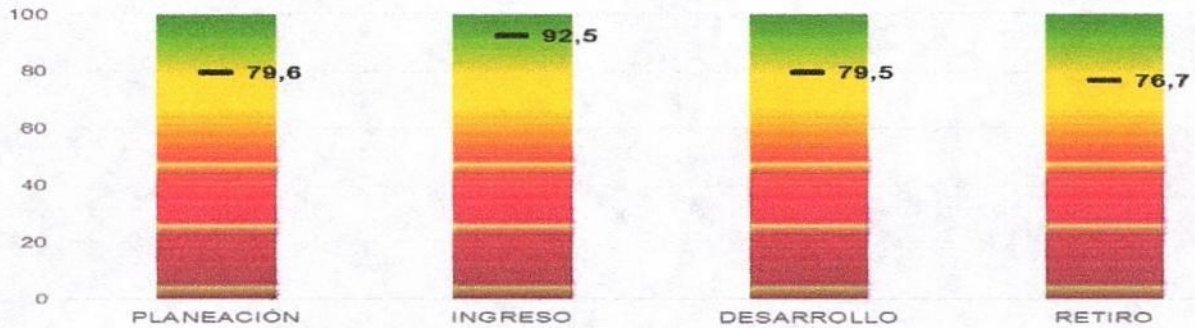
4. METODOLOGIA - MARCO DE REFERENCIA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Se aplicó la metodología establecida en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

4.1. DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Un paso fundamental para emprender acciones orientadas a fortalecer el liderazgo del talento humano es levantar un diagnóstico del estado en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en Aguas del Cesar S.A. E.S.P. Para ello, se utilizará una de las herramientas fundamentales de la política: la Matriz de gestión estratégica del talento humano, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables establecidas, la entidad identifica las fortalezas y los aspectos a mejorar en la gestión estratégica del talento humano. De lo anteriormente expuesto, la entidad muestra como resultados en el cumplimiento de la política de la gestión estratégica del talento humano; un porcentaje del **80.5%,** que la ubica en un estado de madurez como se describe en la siguiente gráfica:

Los resultados por componentes se describen a continuación:

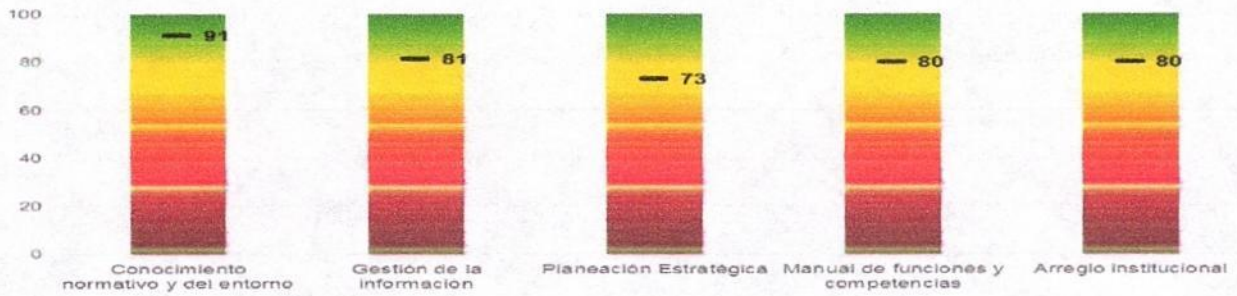


A partir de los resultados obtenidos es necesario plantear la formulación completa del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) para Aguas del Cesar S.A. E.S.P., donde se trazaran una serie de acciones y planes que permitan seguir avanzando no solo en la gestión de talento humano sino también en planeación institucional, gestión presupuestal y eficiencia del gasto público, integrando la transparencia, acceso a la información pública, lucha contra la corrupción,

fortalecimiento organizacional, simplificación de procesos, servicio al ciudadano, participación ciudadana en la gestión pública, racionalización de tramites, gestión documental y gobierno en línea, seguridad digital, defensa jurídica, gestión del conocimiento y la innovación, control interno, seguimiento y evaluación del desempeño institucional y mejoras normativas.

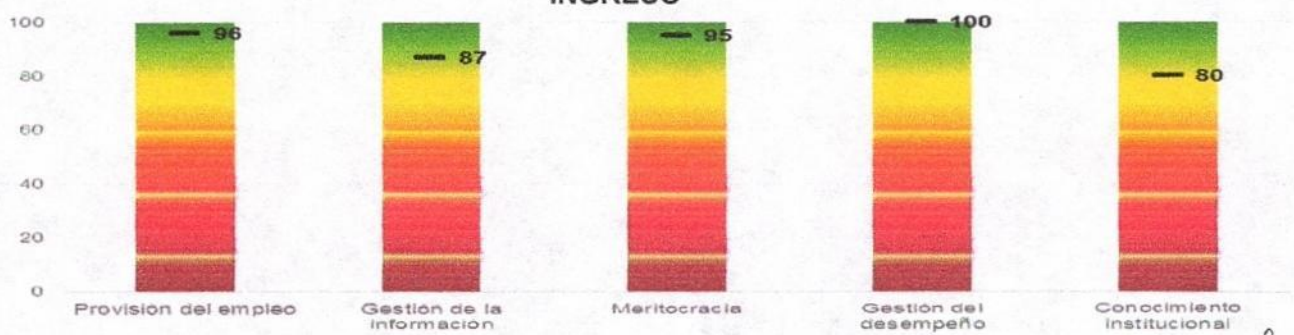
La política de gestión estratégica del talento humano incluye rutas de creación de valor para enmarcar las acciones previstas en el plan de acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la Gestión Estratégica del Talento Humano en Aguas del Cesar S.A. E.S.P. Se puede plantear que una entidad que implemente acciones efectivas en todas estas rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión estratégica del talento humano. Los resultados obtenidos por categorías de los componentes son los siguientes:

CATEGORÍAS DEL COMPONENTE 1: PLANEACIÓN



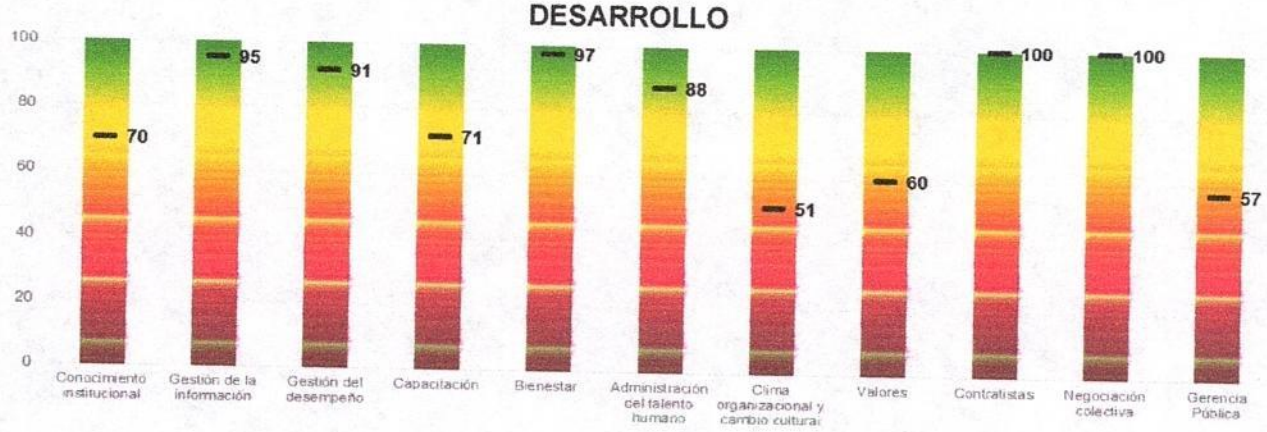
CATEGORÍAS DEL COMPONENTE 2

INGRESO



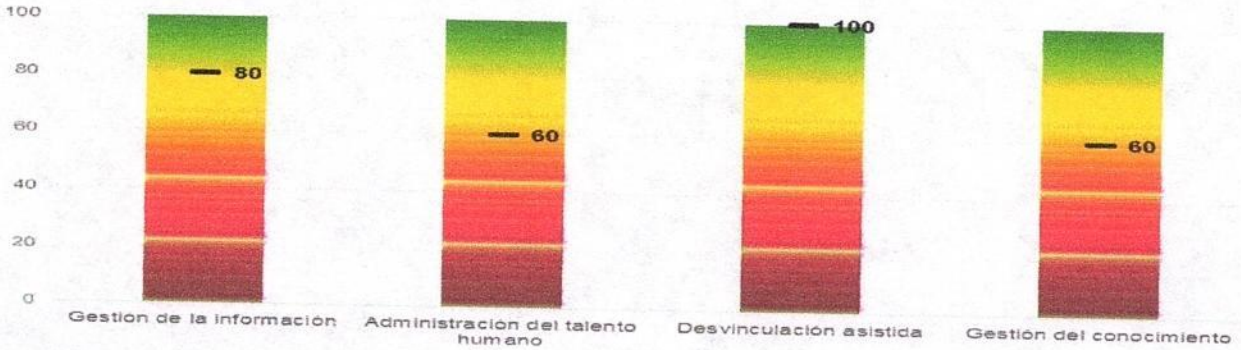
CATEGORÍAS DEL COMPONENTE 3:

DESARROLLO

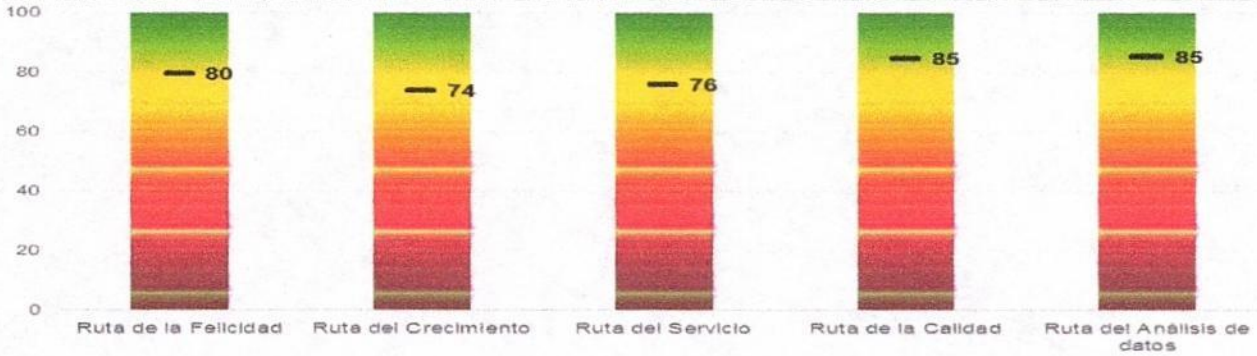


CATEGORÍAS DEL COMPONENTE 4:

RETIRO



Por otra parte, se muestran los resultados alcanzados en las rutas de creación de valor de Aguas del Cesar S.A. E.S.P., son las siguientes:



RUTA DE LA FELICIDAD: la felicidad nos hace productivos.

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar, se refleja en la calidad y eficiencia. La grafica anterior muestra un avance de un 80%.

RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderando talento.

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

Según la gráfica presenta un avance del 74% - de lo que se deduce que en la gestión del talento humano se requiere implementar una cultura del liderazgo, trabajo en equipo y reconocimiento.

RUTA DEL SERVICIO: Al servicio de los ciudadanos

Como se ha mencionado anteriormente, el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores de manera que paulatinamente se avance hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

Presenta un avance del 76%, induciendo a la implementación de una cultura basada en el servicio.

RUTA DE LA CALIDAD: La cultura de hacer las cosas bien.

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está ligado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la gestión estratégica del talento humano – GETH.

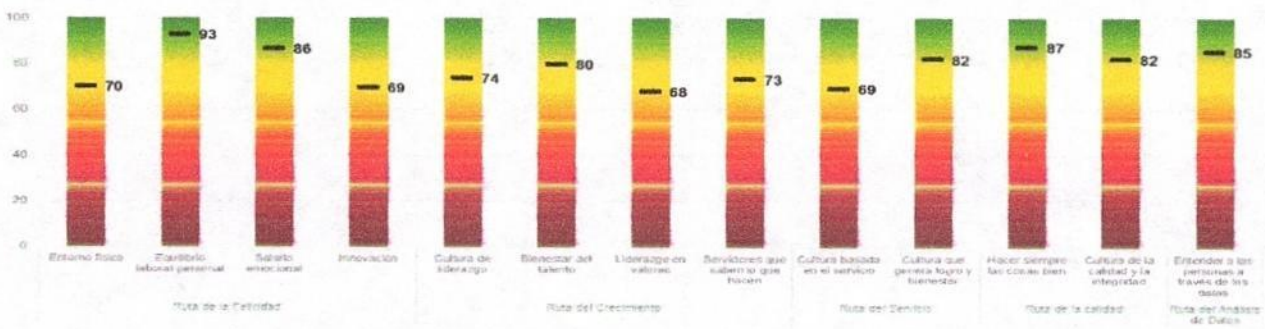
Los resultados presentan un avance del 85%, que conlleva a generar una cultura de calidad e integridad. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

RUTA DE ANALISIS DE DATOS

Un aspecto de gran relevancia para una Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH, es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa "Disponer de información", acerca del talento humano, permite aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que logren impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, SIGEP.

El avance es del 85%, sin embargo, se debe fortalecer la ruta en cuanto a entender a las personas a través del uso de datos.

Desagregación de las Rutas de Creación de Valor de la GETH



4.2. ELABORAR EL PLAN DE ACCION

Una vez identificado el nivel de avance en el que se ubica la entidad, se debe diseñar un plan de acción que le permita avanzar en la gestión estratégica del talento humano. Para esta etapa se utiliza un instrumento asociado a la Matriz GETH denominado "Formato Plan de Acción".

4.3. IMPLEMENTAR EL PLAN DE ACCION

Esta etapa consiste en la implementación del plan de acción para obtener un impacto en la Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH. El propósito es adelantar acciones que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos, en el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), siempre con el objetivo de mejorar la GETH.

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye rutas de creación de valor para enmarcar las acciones previstas en el plan de acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Se puede plantear que una entidad que implemente acciones efectivas en todas estas rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de gestión estratégica del talento humano.

5. APROBACIÓN

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2021, será aprobado mediante acto administrativo expedido por la gerencia de la empresa.

LINA ROSA PRADO GALINDO
Gerente

Proyectó: Daniris E. Profesional Universitario 02
Revisó: Ledys N. Directora Administrativa y Financiera