



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.

NIT: 809.003.173-4

**EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DOMICILIARIOS DE ROVIRA “EMSPUROVIRA” E.S.P.**



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

ROVIRA, 2024



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.



NIT: 809.003.173-4
INTRODUCCIÓN

De conformidad con el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, se entiende por estrategia de Recursos Humanos el *"conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión de Recursos Humanos, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa"*. Es así como la Empresa de Servicios Públicos de Rovira "EMSPUROVIRA" E.S.P. procura por tomar las medidas necesarias para mantener un alto nivel de productividad y al mismo tiempo de responder a las necesidades organizacionales e individuales de sus servidores, por lo que la misma ha determinado la conveniencia de diseñar un plan que gestione el ciclo de vida de los funcionarios de la entidad desde el proceso de vinculación hasta el retiro, incluyendo todas las acciones de capacitación, bienestar social, seguridad y salud en el trabajo y todas aquellas que puedan integrarse e influir en la construcción de una cultura organizacional en la que se acentúen la motivación y la actitud de servicio.

Para la estructuración de este Plan es preciso indicar que como primera medida se determinó las necesidades a satisfacer, las actividades que correspondan al feliz término de esos objetivos y los recursos con que cuenta la entidad para tal fin. De ese modo, la Empresa de Servicios Públicos Rovira "EMSPUROVIRA" E.S.P, ha hecho uso de la metodología elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y de las herramientas definidas en sus procedimientos de capacitación y bienestar, así como otras que permitan conocer los aspectos más importantes a utilizar como base para definir las prioridades a trabajar, y enfocar los programas a corto, mediano y largo plazo.

MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa de Servicios Públicos de Rovira "EMSPUROVIRA" E.S.P, se ajusta a la normatividad que rige para las entidades públicas y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

- Constitución Política de Colombia.
- 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 734 de 2002. *"Por la cual se expide el Código Único Disciplinario"*
- Ley 909 de 2004. *"Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público y se dictan otras disposiciones"*.
- Decreto 1227 de 2005. *"Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998"*.
- Decreto 4665 de 2007. *"Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos"*.
- Decreto 1083 de 2015. *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública"*



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.



NIT: 809.003.173-4

• Decreto 648 de 2017. *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento único del Sector de la Función Pública”*

OBJETIVO

En la vigencia 2024 desde el área de Talento Humano de la Empresa de Servicios Públicos de Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P, se concentrará en desarrollar estrategias para optimizar la calidad de vida laboral de los servidores a través de la promoción de la cultura organizacional, que incremente el sentido de pertenencia y motivación, del fortalecimiento de la cultura ética, prevención de riesgos, fomento de estilos de vida saludables, y la promoción de la cultura organizacional tomando como base los principios y valores de la empresa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

El presente Plan Estratégico de Talento Humano tiene como objetivos específicos:

1. Gestionar los procedimientos de vinculación y retiro de los funcionarios de la Empresa si a ello hubiera lugar.
2. Robustecer los conocimientos, habilidades y competencias de los funcionarios a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
3. ejecutar el Plan de Bienestar con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral y clima organizacional de los servidores de la entidad.
4. promover la cultura de prevención, autocuidado y manejo de riesgos en el ambiente laboral, a través del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Recursos Humanos sera aplicado a todos los servidores de la Empresa de Servicios Públicos de Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024

MISIÓN INSTITUCIONAL

Como empresa industrial y comercial del estado, estamos creados para “garantizar al cliente la prestación de los servicios públicos de acueducto, alcantarillado y aseo con la calidad exigida por la normatividad vigente con eficiencia, continuidad, tecnología y un gran compromiso de su talento humano”

VISIÓN INSTITUCIONAL

Dirección: Calle 3 No. 4 – 78 Tel: 2881138
gerencia@emspurovira.com emspuroviraesp@hotmail.com



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.

NIT: 809.003.173-4



Se orienta a que la empresa de servicios públicos de Rovira–Tolima “EMSPUROVIRA” E.S.P “será la empresa líder en la región en la prestación de los servicios públicos domiciliarios con compromiso social, lo que le permitirá trascender y ser considerada entre las empresas competitivas de su género en el contexto departamental y nacional”.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

El objetivo es fortalecer la capacidad organizacional y empresarial a través de la ejecución de los procesos y el desarrollo de programas de formación y capacitación para potenciar las capacidades y habilidades de los servidores públicos y encaminarlas al mejoramiento en la prestación de los servicios públicos domiciliarios, además de delinear y ejecutar un plan de mantenimiento de las instalaciones y equipos de la Empresa de Servicios Públicos de Rovira–Tolima “EMSPUROVIRA” E.S.P, para optimizar la capacidad operativa, administrativa y financiera de la empresa.

Producir una adecuada administración de los riesgos identificados, previniéndolos y mitigándolos. Garantizar la sostenibilidad financiera de la Empresa mediante las buenas prácticas gerenciales que permitan el control de los ingresos y los egresos, incrementando la inversión para una mejor prestación de los servicios.

DE ACUERDO CON EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD, LOS VALORES DE LA ENTIDAD SON:





Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.

NIT: 809.003.173-4



De igual manera el Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014, dentro del Módulo de Control de Planeación y Gestión, lleva inmerso el “*Componente de Talento Humano*”.

Este Componente va conformado por dos elementos así:

1. Acuerdos, compromisos y protocolos éticos.

ELEMENTO	PRODUCTOS MÍNIMOS	OBSERVACIONES
Acuerdos Compromisos y Protocolos Éticos	Documento con los principios y valores de la entidad	Política de Integridad
		Valores Institucionales
	Acto administrativo que adopta el documento con los valores de la entidad	Decreto, Resoluciones, Acta u otro Acto Administrativo que permita evidenciar la adopción de los valores de la entidad y Código de Integridad
	Estrategias de socialización permanente de los valores de la entidad	Instrumentos, herramientas, eventos de difusión y/o demás actividades que demuestren la socialización y difusión de los valores adoptados por la entidad.

2. Desarrollo del talento humano, los productos mínimos que comprende son los siguientes:

1. Plan Anual de Capacitación.
2. Programa de Inducción y Reinducción.
3. Cronograma de Bienestar Social e Incentivos
4. Sistema de Evaluación del Desempeño.
5. Manual de Funciones y Competencias Laborales.

MARCO CONCEPTUAL

La Planeación Estratégica del Recurso Humano, tiene la finalidad básica de lograr la adecuación de las personas a la estrategia institucional y el éxito proviene de la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad.

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ROVIRA-TOLIMA “EMSPUROVIRA” E.S.P,



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.

NIT: 809.003.173-4



El Plan Estratégico de la Empresa de Servicios Públicos de Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P. establece entre otros los siguientes objetivos estratégicos en lo aplicable a Talento Humano.

Como primera medida mejorar los indicadores de clima laboral, cultura organizacional y sentido de pertenencia de los servidores de la entidad.

Lo anterior a través de los programas definidos en el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, como son:

1. Medir el clima laboral, definir, y ejecutar
2. Evaluar estrategias de intervención.
3. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE “EMSPUROVIRA” E.S.P.

La planta de personal de la entidad está distribuida de la siguiente forma:





Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.



NIT: 809.003.173-4

SUBPROCESO DE TALENTO HUMANO

Organizar el Talento Humano de la Empresa de Servicios Públicos de Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P., mediante la adecuada ejecución de los procedimientos, con el fin de fortalecer las competencias de los empleados, el avance del desempeño y de las condiciones de trabajo de acuerdo con la normatividad vigente para la misión de la empresa.

PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO

El proceso de planeación del Talento Humano en la Empresa Servicios Públicos de Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P se realiza empezando desde la planta global de personal la cual cuenta con diez (10) empleos de los siguientes niveles:

CARGO	NIVEL	NO. DE PLAZAS
GERENTE	DIRECTIVO	1
JEFE DE CONTROL INTERNO	DIRECTIVO	1
TESORERO - PAGADOR	PROFESIONAL	1
ALMACEN Y ATENCION AL USUARIO PQR	TECNICO	1
ATENCIÓN AL USUARIO Y RECAUDO	TECNICO	1
SUPERVISOR OPERATIVO	TECNICO	1
OPERARIO BOCATOMA	ASISTENCIAL	1
OPERARIO ALCANTARILLADO Y ACUEDUCTO	ASISTENCIAL	1
AUXILIAR DE FONTANERIA	ASISTENCIAL	1
AUXILIAR DE FONTANERIA	ASISTENCIAL	1

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO

La gestión del desempeño del Talento Humano en la Empresa de Servicios Públicos de Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P., involucra a la totalidad de sus empleados y no hace referencia únicamente a la evaluación del desempeño de cada individuo, si no que los involucra en todas las acciones de la entidad para apoyar el cumplimiento de los resultados esperados.

Evaluación de Desempeño

Este es un instrumento que integra el desempeño del servidor con la misión de la entidad, generando valor agregado a través del ejercicio efectivo de sus funciones, y compromisos con el ánimo de mejora continua. Los aspectos a mejorar, resultantes de la evaluación del desempeño laboral, serán tenidos en cuenta en el diagnóstico de las necesidades de las áreas para la formulación del Plan Integral de Capacitación.

GESTIÓN DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.



NIT: 809.003.173-4

Las actividades orientadas al desarrollo del talento humano de los servidores de la Empresa de Servicios Públicos de Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P., incluyen todas aquellas mejoras necesarias para lograr la integración del mismo a la entidad desde su ingreso, a través de su permanencia y hasta el retiro de la entidad.

Ingreso

Con principal apego a la Ley 909 de 2004 se adelanta el proceso de vinculación del personal por medio de un análisis de requisitos de acuerdo al manual de funciones, con el fin de vincular al candidato más idóneo para el cargo al cual este postulado. Una vez el empleado tome posesión del cargo o se contrate, se realizará la inducción de acuerdo con lo definido en el Procedimiento que va desarrollar.

Permanencia

En este sentido se establecen la formulación, desarrollo y seguimiento de los planes y programas del proceso de Talento Humano, como lo son el Plan anual de Capacitación y Bienestar Laboral y del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo; del mismo modo en la permanencia se efectúan las demás situaciones administrativas a que haya lugar, como vacaciones, licencias, comisiones, entre otras más.

Retiro

En el ciclo de desvinculación y retiro del personal se deberá efectuar por medio de los formatos establecidos y la información correspondiente queda archivada en la historia laboral.

JAMES CARVAJAL RODRIGUEZ
Gerente “EMSPUROVIRA” E.S.P.