

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2019		Código: GTH-PL-02
			Versión: 0
			Fecha: 30-01-2019
Elaborado por: Dirección Administrativa	Revisado por: Control Interno	Aprobado por: Gerencia	Página 1 de 9

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P.

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

2019

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2019		Código: GTH-PL-02
			Versión: 0
			Fecha: 30-01-2019
Elaborado por: Dirección Administrativa	Revisado por: Control Interno	Aprobado por: Gerencia	Página 2 de 9

INTRODUCCIÓN

El propósito principal de este documento es establecer las directrices y principales políticas que orientan la planeación de la Gestión del Talento Humano en Aguas de Córdoba S.A. E.S.P., alienadas con el Plan Nacional de Desarrollo, Misión, Visión y Política de Sistema de Gestión de Calidad, esto con el objetivo de garantizar que se adelantan de manera articuladas con los demás procesos de gestión de la Empresa.

Por otra parte, dentro de la estrategia para la Gestión del Talento Humano de la empresa, se establecerán los elementos que permitirán crear conciencia de control, con lineamientos y actividades tendientes al desarrollo del talento humano, incluyendo la planificación, gestión de operaciones, cultura de ética y las acciones de mejoramientos.

Para su implementación se tendrán en cuentas objetivos y metas de la Empresa así como el diseño e implementación de planes de previsión de recursos humanos y la gestión integral, esto con el objetivo de lograr prácticas efectivas en el marco del direccionamiento estratégico.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2019		Código: GTH-PL-02
			Versión: 0
			Fecha: 30-01-2019
Elaborado por: Dirección Administrativa	Revisado por: Control Interno	Aprobado por: Gerencia	Página 3 de 9

GENERALIDADES

Para la elaboración del Plan estratégico de Talento Humano 2019 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 plasma 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 e Internacional
- Fortalecimiento de la Gestión Institucional
- Gestión Integral de la Calidad
- Proyectos Especiales

La planeación estratégica es el punto de partida de las actividades que anualmente se deben realizar dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las necesidades de los funcionarios administrativos; se organiza en forma sistematizada la información relacionada con el proceso y se definen las líneas de acción a realizar dentro de tres procesos generales incorporados en esta gestión:

Proceso de Ingreso: comprende los procedimientos de selección de personal de planta, así como también la vinculación, tales como: estudio de requisitos del cargo, acta de posesión y otra documentación relacionada con el ingreso y programa de inducción.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2019		Código: GTH-PL-02
			Versión: 0
			Fecha: 30-01-2019
Elaborado por: Dirección Administrativa	Revisado por: Control Interno	Aprobado por: Gerencia	Página 4 de 9

Proceso de Permanencia: incluye los procedimientos de capacitación, programa de bienestar, estímulos, plan de vacantes, salud y Seguridad en el trabajo, previsión de empleos, entre otros.

Proceso de Retiro: comprende los procedimientos relacionados con el retiro del servicio, ya sea por cambio de empleador, jubilación, muerte u otro motivo. Incluye aspectos como: Informes de gestión, en caso de tratarse del representante legal u otros funcionarios; resolución de desvinculación; resolución de pensionados, liquidación de prestaciones; auxilio funerario; y nómina.

En este contexto, los planes de acción del Proceso de Gestión del Talento Humano se encuentran enfocados en los principales procesos de ingreso, permanencia y retiro de los funcionarios de la empresa, con la finalidad de dar cumplimiento a la Política y objetivos de calidad que se encuentran alineados a los lineamientos estratégicos de la alta dirección.

1. OBJETIVOS DE LA PLANEACIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La planeación estratégica del proceso de Gestión del Talento Humano de Aguas de Córdoba S.A. E.S.P. buscará:

1.1 OBJETIVO GENERAL

Planificar y evaluar la Gestión del Talento Humano en aras del mejoramiento continuo de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los funcionarios y docentes de la Institución Universitaria IITSA.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Seleccionar y vincular al personal administrativo y docente que más se ajuste a los perfiles requeridos por la institución.
- Promover al personal más idóneo y capas, en igualdad de oportunidades, cuando se presenten oportunidades de ascenso.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2019		Código: GTH-PL-02
			Versión: 0
			Fecha: 30-01-2019
Elaborado por: Dirección Administrativa	Revisado por: Control Interno	Aprobado por: Gerencia	Página 5 de 9

- Desarrollar y fortalecer los conocimientos, competencias, habilidades y aptitudes de los funcionarios administrativos, a través de la ejecución de los planes y programas de capacitación en el cumplimiento de las Políticas de Capacitación y Formación de la empresa.
- Administrar la nómina y aportes a seguridad social de los funcionarios de Aguas de Córdoba S.A. E.S.P.
- Desarrollar el Plan de Bienestar y estímulos que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios administrativos y docentes y el de sus familias, así mismo favorecer el clima laboral y los incentivos.
- Implementar el Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que contribuya a crear una cultura de prevención y manejo de los riesgos en el entorno.
- Actualizar la documentación relacionada con el proceso de Gestión del Talento Humano.
- Organizar la información y documentación en forma sistematizada.
- Definir las acciones de mejora continua de Gestión del Talento Humano, adoptando los controles que resulten necesarios.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2019		Código: GTH-PL-02
			Versión: 0
			Fecha: 30-01-2019
Elaborado por: Dirección Administrativa	Revisado por: Control Interno	Aprobado por: Gerencia	Página 6 de 9

2.2 GESTIÓN INTEGRAL DEL RECURSOS HUMANOS

2.2.1 Diseño e implementación del plan estratégico de recurso humano:

El diseño e 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.

➤ 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 al manual de funciones, pruebas de meritocracia o pruebas de selección, con el fin de vincular al candidato más idóneo para el cargo al cual esta 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 de bienvenida.
- 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 a 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.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2019		Código: GTH-PL-02
			Versión: 0
			Fecha: 30-01-2019
Elaborado por: Dirección Administrativa	Revisado por: Control Interno	Aprobado por: Gerencia	Página 7 de 9

➤ **Permanencia:**

En la permanencia se establecen la formulación, desarrollo y seguimiento de los planes y programas del proceso de Talento Humano, tales como: Plan y Programas de Capacitación, Programa de Bienestar e Incentivos, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por último, en la permanencia se efectúan las demás situaciones administrativas a que haya lugar, tales como: vacaciones, licencias, comisiones, certificaciones, entre otras.

➤ **Retiro:**

En el ciclo de desvinculación y retiro del personal se efectúa por medio de los procedimientos y formatos establecidos en el Sistema de Gestión de Calidad y la información correspondiente queda archivada en la historia laboral de acuerdo a la Tabla de Retención Documental del Grupo de Gestión Humana.

3. PLAN OPERATIVO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2019

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2019		Código: GTH-PL-02
			Versión: 0
			Fecha: 30-01-2019
Elaborado por: Dirección Administrativa	Revisado por: Control Interno	Aprobado por: Gerencia	Página 8 de 9

PLAN OPERATIVO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO							
Unidad	Tema	Indicador de proceso	Meta 2019	Actividad	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Responsable
Gestión Administrativa y Financiera	Administración estratégica del Talento Humano	Cumplimiento del objetivo del proceso	Cumplimiento del 100% de las actividades propuestas	Actualizar el Plan Estratégico del Talento Humano.	ene-19	feb-19	Dirección Administrativa y Financiera
				Administrar la Nómina y la Seguridad Social y Parafiscales.	ene-19	dic-19	Dirección Administrativa y Financiera
				Gestionar los requerimientos del Talento Humano, diferentes a las situaciones administrativas	ene-19	dic-19	Dirección Administrativa y Financiera
				Administrar la materialización de los riesgos concernientes al proceso	ene-19	dic-19	Dirección Administrativa y Financiera
				Vincular al personal requerido por las áreas y las vacantes del departamento.	ene-19	dic-19	Dirección Administrativa y Financiera
				Gestionar las situaciones administrativas con ocasión de la permanencia de los funcionarios	ene-19	dic-19	Dirección Administrativa y Financiera
				Gestionar la desvinculación del personal de acuerdo al procedimiento establecido.	ene-19	dic-19	Dirección Administrativa y Financiera

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2019		Código: GTH-PL-02
			Versión: 0
			Fecha: 30-01-2019
Elaborado por: Dirección Administrativa	Revisado por: Control Interno	Aprobado por: Gerencia	Página 9 de 9

				Formular y desarrollar las Políticas de Capacitación y Formación	ene-19	dic-19	Dirección Administrativa y Financiera
				Formular y desarrollar el Programa de Bienestar e Incentivos	ene-19	dic-19	Dirección Administrativa y Financiera
				Implementar el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo - SYST 2019	ene-19	dic-19	Dirección Administrativa y Financiera