

PLAN ESTRETEGICO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO AÑO 2020

CARMEN JUDITH VALENCIA MORENO
Gerente general
La Unión Antioquia

Contenido

LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES	3
MISIÓN	3
VALORES CORPORATIVOS	3
INTRODUCCION	4
MARCO NORMATIVO	5
OBJETIVO GENERAL	5
OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
ALCANCE	6
RESPONSABLE	6
INTERVENCION DEL PROGRAMA	6
OBJETIVO DE LOS PROGRAMAS A DESARROLLAR	7
PROGRAMAS	7
PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA	7
ACTIVIDADES A DESARROLLAR:	8
PROGRAMA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	9
ACTIVIDADES A DESARROLLAR:	9
PROGRAMA DEPORTIVO	10
ACTIVIDADES A DESARROLLAR:	11
PROGRAMA CULTURAL	11
ACTIVIDADES A DESARROLLAR:	12
PROGRAMA RECREATIVO	13
ACTIVIDADES A DESARROLLAR:	14
PROGRAMA SERVICIO SOCIAL Y PROTECCION	15
ACTIVIDADES A DESARROLLAR:	15
ACTIVIDADES A DESARROLLAR:	15
PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA DEL TRABAJO E HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	15
ACTIVIDADES A DESARROLLAR:	16
PRESUPUESTO	17
ENTIDADES DE APOYO	17
OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS	18
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	18

LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES

MISIÓN

LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE LA UNIÓN S.A. E.S.P. presta a los usuarios los servicios Públicos de Acueducto, Alcantarillado, Aseo y servicios complementarios, con compromiso, calidad, cobertura, eficiencia, eficacia, transparencia en el régimen tarifario y continuidad en la prestación del servicio, con especial protección y cuidado del medio ambiente, garantizando con lo anterior el crecimiento y rentabilidad de la empresa, con el fin de continuar beneficiando a los usuarios y la comunidad en general de La Unión.

VALORES CORPORATIVOS

EFICIENCIA: Administrar el rendimiento y el mejor aprovechamiento de los recursos disponibles con la obtención de los mejores resultados posibles. Virtud y facultad de lograr un efecto determinado. Capacidad de acción para lograr un propósito con el menor uso de energía o de recursos. Las y los servidores tenemos la capacidad y la virtud individual y colectiva para desempeñar nuestra labor.

TRANSPARENCIA: Todos los actos y gestiones de los miembros de la Empresa ejecutados, con lealtad, franqueza, claridad y nitidez, especialmente el manejo e implementación de la cobertura, la calidad y el régimen tarifario.

COMPROMISO: Los servidores tenemos la disposición para asumir como propios los objetivos estratégicos de la empresa de la cual somos parte.

LIDERAZGO: Es la capacidad de cada uno de nuestros funcionarios de generar y aceptar positivamente los cambios y desarrolló potencial de un equipo de trabajo enfatizado en la innovación y comprometiéndose con un objetivo común.

RESPECTO: Reconocimiento de la legitimidad del otro para ser distinto a uno. Las y los servidores reconocemos como fundamental el respeto al otro, que permite la aceptación de la individualidad de cada ser y aceptado el valor inherente y los derechos innatos de cada individuo y de la sociedad.

LEALTAD: Cumplimiento de lo que dicen las leyes de la fidelidad y las de honor. Fidelidad en el trato o en el desempeño de un cargo. Las y los servidores de la empresa, desempeñaremos nuestra labor con lealtad a los principios fundamentales y defenderemos el desempeño de nuestra labor en defensa de los derechos fundamentales a la vida y la salud.

RESPONSABILIDAD: Obligación de responder por los principios actos. Capacidad para reconocer y hacerse cargo de las consecuencias de las propias acciones.

AMABILIDAD: Disposición personal a cooperar con los demás, ser amigable y servicial, Las y los servidores tenemos el compromiso con la vida y la salud. Fortalecimiento nuestra labor con una atención basada en la amabilidad, dignidad, diferencia, interés y calidad.

HONESTIDAD: Conducta recta, honesta que lleva a observar normas y compromisos, así como actuar con la verdad, lo que denota sinceridad en el servicio con sus usuarios.

DILIGENCIA: Sentido más alto de esmero y cuidado de los servidores hacia los procesos y sus usuarios. Es la prontitud de hacer algo con gran agilidad tanto al interior de la Empresa como en la prestación del servicio.

JUSTICIA: La justicia como valor consiste en el hábito o voluntad firme de la Empresa, a reconocer y otorgar el derecho a los demás. Trabajar al interior de la Empresa para hacer cumplir los derechos de todos los usuarios.

INTRODUCCION

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, el plan estratégico de desarrollo del talento humano de La Empresa De Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P. busca responder a las necesidades y expectativas de los funcionarios, buscando favorecer el desarrollo integral de cada uno de los trabajadores, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con su entidad.

Teniendo en cuenta que el Decreto Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes.

En este sentido, el plan contiene elementos y orientaciones precisas para atender el diagnóstico de necesidades de Desarrollo humano como también atendiendo las directrices impartidas por la gerente general y las decisiones tomadas por el comité de bienestar laboral.

MARCO NORMATIVO

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público, son:

- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios público:
 - Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
 - Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
- 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".
- Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Ley 1811 de 2016, por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5)

OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los funcionarios.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Favorecer condiciones en el ambiente de trabajo que faciliten el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Entidad.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, atendiendo las necesidades de los funcionarios en cuanto a niveles de salud, vivienda, recreación, deporte, cultura y educación de los funcionarios y su grupo familiar primario.
- Propiciar un ambiente laboral, atendiendo las sugerencias y comentarios de los funcionarios en cuanto a sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, generando así un impacto positivo en la Entidad, en términos de productividad y relaciones interpersonales.
- Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la Entidad.

ALCANCE

Este plan está orientado a satisfacer a los Funcionarios de La Empresa De Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P. y su familia. Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Para el caso de las actividades de Estímulos e Incentivos, serán los funcionarios de La Empresa De Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P., de libre nombramiento y remoción y Trabajadores oficiales que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

RESPONSABLE

El responsable que se llevara a cabo este plan y su aplicación será la Gerente y la Asistente Administrativa, quien deberá guiarse por las directrices establecidas en el plan.

INTERVENCION DEL PROGRAMA

El Plan de desarrollo de talento humano de La Empresa De Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P. para la presente vigencia, se enmarcará dentro de las áreas de protección, servicios sociales y calidad de vida laboral según lo establecido en la normatividad vigente.







OBJETIVO DE LOS PROGRAMAS A DESARROLLAR

- ✓ Lograr la participación en el desarrollo.
- ✓ Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, pertenencia y satisfacción.
- ✓ Sensibilizar a los funcionarios sobre el compromiso hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad y tolerancia.

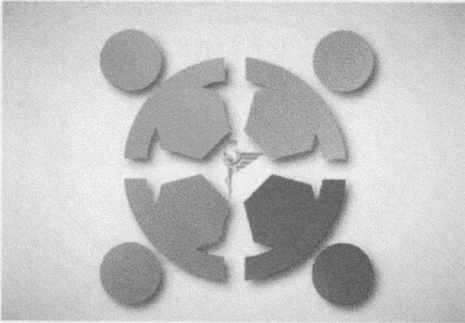
PROGRAMAS

PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA

OBJETIVO	La calidad de vida se expresa como el nivel en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ámbito social de la persona, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar sus cualidades, en esta área, el bienestar apunta al mejoramiento de la calidad de vida personal y familiar de los empleados, fomentando sus fortalezas y brindando herramientas que les permitan aportar valor en sus equipos de trabajo y a sus diferentes niveles de interacción laboral.
METAS	Lograr la participación del 100 % de los funcionarios en el programa de calidad.
	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Talleres con todos los empleados de la empresa de motivación personal y motivación laboral. 

<p>ACTIVIDADES A DESARROLLAR:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Actividades orientadas a la gestión al cambio y liderazgo.  ❖ Actividades que desarrollen el trabajo en equipo.  ❖ Actividades pedagógicas. 
<p>RECURSOS</p>	<p>Humanos: Funcionarios de la entidad, facilitadores y funcionarios de otra entidad.</p> <p>Logísticos: Aula de capacitación, Refrigerios</p> <p>Económicos: \$ 1.000.000</p>



PROGRAMA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

<p>OBJETIVO</p>	<p>Una cultura organizacional positiva, propicia mayor motivación, compromiso y fidelidad por parte de los empleados de la empresa, elementos que son determinantes para aumentar la productividad y mejorar los niveles de desempeño de la entidad, de esta manera, algunas actividad de bienestar deben estar encaminadas a reconocer el desempeño optimo del colaborador, satisfacer sus necesidades sociales, recreativas, culturales y psicológicas a nivel individual como laboral, social y familiar, además, generar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración laboral.</p>
<p>METAS</p>	<p>Lograr la participación del 100 % de los funcionarios en el programa de clima organizacional.</p>
<p>ACTIVIDADES A DESARROLLAR:</p>	<p>❖ VALORES INSTITUCIONALES: Fomentar mediante actividades lúdicas el reconocimiento de los valores empresariales y mejorar las relaciones interpersonales de los colaboradores.</p> 

RECURSOS	<p>Humanos: Funcionarios</p> <p>Logísticos: Refrigerios, computador, video proyector, aula de capacitación, refrigerio.</p> <p>Económicos: \$ 1.000.000</p>
-----------------	--

PROGRAMA DEPORTIVO

OBJETIVO	<p>El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y esparcimiento como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario como ser humano, de igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los integrantes de la familia de la E.S.P., generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.</p> <p>Teniendo en cuenta que la calidad de vida familiar de los colaboradores influye de manera directa en el desempeño laboral de estos, se hace necesario implementar actividades deportivas en donde se involucre su núcleo familiar.</p>
METAS	Lograr la participación del 50 % de los funcionarios en el programa deportivo.

<p>ACTIVIDADES A DESARROLLAR:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Torneos deportivos, realizar programas deportivos que propicien la integración de los empleados de la Empresa de Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P., de carácter totalmente voluntario previa inscripción y manifiesten su interés en participar en dichos eventos. ❖ Realización de encuentros amistosos de fútbol, voleibol o basquetbol mixto, donde se integren los empleados de las diferentes áreas de trabajo y sus familias. La premiación será reglamentada por el comité de bienestar y será de carácter simbólico.  
<p>RECURSOS</p>	<p>Logísticos: Escenarios deportivos del municipio.</p> <p>Materiales: Implementos deportivos, gimnasio, refrigerio.</p> <p>Económicos: \$ 3.000.000</p>

PROGRAMA CULTURAL

<p>OBJETIVO</p>	<p>Se organizaran eventos de interés colectivo que impliquen fomentar el trabajo en equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales. Se organizaran cursos, talleres y actividades dentro de las cuales se brinde la posibilidad del desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los colaboradores de la empresa aumentando el nivel de motivación y propiciando un mejoramiento en el clima organizacional.</p>
<p>METAS</p>	<p>Lograr desarrollar al 100% las actividades programadas en cultura.</p>

**ACTIVIDADES A
DESARROLLAR:**

- ❖ Actividades de integración de fechas especiales o reconocimiento (día del contador, día de la mujer, día de la madre, día del padre, día del hombre, día del agua, día de la tierra, día de la secretaria, del amor y la amistad, día del niño, Halloween, entre otras).



- ❖ Celebración del día de los cumpleaños de manera mensual.



- ❖ Desarrollo de la novena navideña con la participación de todos los funcionarios.



- ❖ Actividades de integración que permitan a los empleados relacionarse con cada uno de sus compañeros y así mejorar el clima laboral (las cuales podrán desarrollarse dentro o fuera del municipio).




RECURSOS	<p>Humanos: Funcionarios de la entidad, facilitadores y funcionarios de otra entidad.</p> <p>Logísticos: Escenarios recreativos, transporte, refrigerios y alimentación.</p> <p>Económicos: \$ 4.000.000</p>
-----------------	---

PROGRAMA RECREATIVO

OBJETIVO	<p>La recreación es una herramienta fundamental en las capacidades esenciales de los funcionarios generando espacios de comunicación, trabajo en equipo e interacción que permiten instaurar de manera clara los valores institucionales y personales.</p> <p>Además, las acciones y actividades encaminadas al fomento del sano esparcimiento, la utilización del tiempo libre, la interacción entre los empleados y sus diferentes núcleos familiares por medio de metodologías lúdicas y recreativas de interacción familiar y social entre todos los miembros y grupos de interés de la Empresa de Servicios Públicos de La Unión S.A. E.S.P.</p>
METAS	Lograr la participación del 100 % de los funcionarios en el programa recreativo.

<p>ACTIVIDADES A DESARROLLAR:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Inclusión e invitación de los funcionarios y sus familiares en las actividades y celebraciones institucional. ❖ Actividades de integración dentro o fuera del municipio en donde se pueda compartir y desarrollar un ambiente agradable entre los empleados; ya que se interactuara fuera de las instalaciones creando un ambiente diferente, utilizando dentro de la jornada actividades que incluyan a todos los empleados a participar. ❖ Caminatas ecológicas. <div data-bbox="1266 404 1526 606" data-label="Image"> </div> <div data-bbox="1063 659 1518 968" data-label="Image"> </div> <div data-bbox="1063 1117 1502 1415" data-label="Image"> </div>
<p>RECURSOS</p>	<p>Humanos: Funcionarios de la entidad.</p> <p>Logísticos: Escenarios recreativos, transporte, refrigerios y alimentación.</p> <p>Económicos: \$ 11.800.000</p>

PROGRAMA SERVICIO SOCIAL Y PROTECCION

OBJETIVO	Las actividades de tipo social están direccionados a la preservación de los valores históricos y la instauración del sentido de pertenencia y responsabilidad social, creando entre los empleados de la Empresa de Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P., sentido de pertenencia por su entorno laboral, responsabilidad y respeto por el medio ambiente que los rodea, afianzamiento y tolerancia y sus familiares en las actividades y celebraciones institucionales.
METAS	Lograr desarrollar como mínimo 3 jornadas al año.
ACTIVIDADES A DESARROLLAR:	<p>ACTIVIDADES A DESARROLLAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Se realizaran jornadas de cuidado ambiental en los diferentes sitios del casco urbano del Municipio de La Unión, se colaborara con el embellecimiento del Municipio. 
RECURSOS	<p>Humanos: Funcionarios de la entidad.</p> <p>Materiales: Guadaña, elementos de protección personal, combustible.</p> <p>Económicos: \$ 1.000.000</p>

PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA DEL TRABAJO E HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

OBJETIVO	Proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los puestos de trabajo y en la organización en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad, así mismo mantener un ambiente seguro, mediante el control de las causas básicas que puede causar
-----------------	--

daño a la integridad física del trabajador o a los recursos de la Empresa de Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P.

METAS

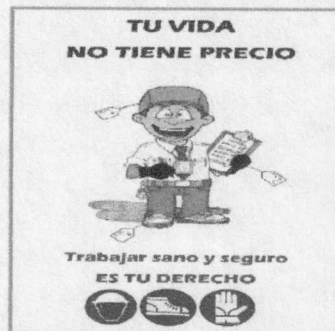
- ❖ Lograr la participación del 100% de los funcionarios en las actividades de medicina preventiva e higiene y seguridad industrial.
- ❖ Brindar certificación por medio del programa de medicina preventiva e higiene y seguridad industrial, en curso de alturas y espacios confinados a las personas que constantemente se encuentran expuestas a este riesgo.

ACTIVIDADES A DESARROLLAR:

- ❖ Realizar exámenes de ingreso, periódicos, pos incapacidad y egreso.



- ❖ Socializar por medio de carteleras y volantes el cuidado de en las áreas de trabajo.



- ❖ Jornada de vacunación



- ❖ Jornadas de promoción y prevención con EPS, fondos de pensión, IPS contratadas.



❖ Talleres de higiene postural



❖ Talleres sobre prevención de accidentes, incidentes y enfermedades laborales.



❖ Capacitación en trabajos en alturas y espacios confinados.



RECURSOS

Humanos: Funcionarios de la entidad, facilitadores, entidades prestadoras del servicio.

Logístico: Escenarios de entrenamiento, funcionarios ARL, EPS, Fondos de pensión, cartillas, planos y videos.

Económicos: \$ 9.300.000

PRESUPUESTO

El presupuesto aprobado para la vigencia 2020, en el rubro del plan estratégico del talento humano asciende a la suma de **TREITA MILLONES NOVECIENTOS MIL PESOS (\$ 30.900.000)**.

ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento del plan estratégico del talento humano, para los funcionarios, contaremos con el apoyo de las siguientes entidades:

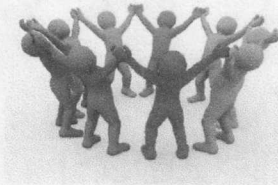
- Cajas de Compensación Familiar.
- Entidades Promotoras de Salud Fondos de Pensiones y Cesantías.

- Entidad Administradora de Riesgos Profesionales.
- IPS contratada para valoración médica ocupacional.

Acorde con el presupuesto destinado para el plan estratégico del talento humano, también es conveniente revisar las ofertas del mercado en cuanto a servicios de empresas públicas y/o privadas relacionadas con los contenidos de un programa de Bienestar Laboral.

OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS

Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas por la Gerencia y el área administrativa y contable.



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del Plan estratégico de talento humano 2020 se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación por cada uno de los programas del mismo:

INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR
Cobertura de trabajadores en las actividades del Sistema de Estímulos	Número de funcionarios participantes en las actividades del Sistema de Estímulos en el período / Número total de funcionarios inscritos o convocados a las actividades del Sistema de Estímulos en el período
Cumplimiento al Plan de Bienestar	Actividades ejecutadas/Actividades programadas

(Handwritten signature)
CARMEN JUDITH VALENCIA MORENO
Gerente General

Empresa De Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P.

Elaboró: Johana Arenas Quirama – Asistente administrativa