

**EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS
DE LA UNIÓN S.A E.S.P
NIT. 811.014.879-1**



PLAN ESTRÁTEGICO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

2024

Calle 10 N°.10-36 TEL: 556 16 50 La Unión – Antioquia.

e- mail: esp@launion-antioquia.gov.co

Sitio web: www.launionsaesp.com

¡Más cerca de ti y de tu hogar!

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico del Talento Humano – PETH busca definir una ruta concreta que a partir del diagnóstico y diseño de planes y programas, mejore las condiciones laborales de los funcionarios de la Empresa De Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P., con relación a su duración dentro de la entidad, promoviendo el sentido de pertenecía y las místicas de los empleados que hacen parte de la empresa, por lo tanto, mantener motivado y generar condiciones de bienestar a cada uno de los empleados de la empresa son retos importantes a los que se encuentra enfrentada cualquier entidad, puesto que, su propósito es garantizar que cada labor este acompañada con posibilidades de educación y aprendizaje, con una remuneración justa, con valores y principios, con participación en proyectos y de la Empresa De Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P., con reconocimiento de los logros obtenidos, rodeados de un ambiente agradable y de confianza, con beneficios que se extiendan a su familia.

Se debe resaltar que el PETH está relacionado con la Gestión Estratégica de la entidad en general, por lo que se trabaja mancomunadamente por ejecutar a cabalidad los planes y programas de “Manual de inducción y reinducción – Programa de vigilancia epidemiológico de riesgo psicosocial – Plan de desvinculación laboral asistida”, los cuales potencializan y mejoran el clima y cultura organizacional, puesto que el talento humano es considerado como el recurso más importante de la entidad.

El presente plan estratégico del talento humano constituye una herramienta de organización, estructuración y seguimiento de las actividades estipuladas a realizar durante la vigencia del mismo, las cuales al ser ejecutadas y evaluadas están propensas a mejorar y modificaciones correspondiente a las necesidades de los empleados, en pro de obtener una gestión exitosa que mitigue y disminuya las falencias diagnosticadas y propenda la mejora continua de los funcionarios de la Empresa De Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P.

OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Empresa De Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P. y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de proyectos y/o programas que fomenten el desarrollo integral del trabajador

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✦ Brindar información necesaria para iniciar en el empleado su integración a la cultura organizacional, suministrando contenidos claros tanto operativos como administrativos, que le permitan adaptarse e identificarse con la entidad.
- ✦ Fortalecer el clima y cultura organizacional a través de la estrategia de bienestar social e implementar estrategias de seguridad y salud en el trabajo.
- ✦ Brindar acompañamiento a los empleados que estén próximos a la desvinculación laboral, a través de un plan asistido que permita mejorar sus competencias, capacidades, conocimientos y habilidades.
- ✦ Ofrecer respuestas integrales a las necesidades, intereses y expectativa de nuestros empleados, a través de acciones de capacitación, bienestar social y salud laboral, propendiendo siempre por mejorar sus condiciones de vida y salud.
- ✦ Armonizar las actividades de bienestar tanto internas como externas, de tal forma que permita evidenciar la optimización y asignación de los recursos de la empresa de forma equitativa y eficiente.

ALCANCE

El plan estratégico de talento humano de la Empresa De Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P. aplica a los empleados y su familia. Se entenderá por familia el conyugue o compañeros permanentes, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados que dependan económicamente de él.

El presente plan buscará de forma permanente crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los empleados, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, elevando además los niveles de satisfacción y de acuerdo a los lineamientos del Modelo integrado de planeación y Gestión – MIPG.

MISIÓN

La Empresa De Servicio Públicos Domiciliarios de La Unión S.A. E.S.P. presta a los usuarios los servicios públicos de Acueducto, Alcantarillado y 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 Antioquia

VISIÓN

La Empresa de Servicios Públicos domiciliarios La Unión S.A. E.S.P., será en diciembre de 2032 líder a nivel departamental por la calidad en la prestación de los servicios públicos de acueducto, alcantarillado, aseo y servicios complementarios, orientada con criterios empresariales, económicos y sociales contribuyendo al mejoramiento esencial del medio ambiente y de la calidad de vida de los habitantes del Municipio de La Unión y el departamento.

VALORES CORPORATIVOS

EFICIENCIA: Administrar el rendimiento y el mejor aprovechamiento de los recursos disponibles con la obtención de los mejores resultados posibles.

TRANSPARENCIA: Todos los actos y gestiones de los miembros de la Empresa serán ejecutados, con lealtad, franqueza, claridad y nitidez.

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 desarrollo personal, capacidad innovadora y compromiso por el bien común.

RESPETO: Reconocimiento de legitimidad del otro para ser distinto a uno, aceptando la individualidad de cada ser.

LEALTAD: Cumplimiento de las leyes de fidelidad y el honor; ser leales con la empresa y los compañeros de trabajo

RESPONSABILIDAD: Obligación de responder por los propios actos, reconocer y hacer cargo de las consecuencias propias de las acciones.

AMABILIDAD: Disposición personal a cooperar con los demás, ser amigables y serviciales.

HONESTIDAD: Conducta recta y honrada que lleva a observar normas y compromisos.

DILIGENCIA: Prontitud para hacer algo con agilidad en la prestación del servicio.

JUSTICIA: Reconocer y otorgar el derecho a los demás.

MARCO LEGAL

NORMA	DESCRIPCIÓN
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 Ley 1567 de 1998	"El cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Establece el plan de seguridad y salud en el trabajo)"
Decreto 612 de 2018	"Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado"
Resolución 0312 de 13 de febrero de 2019	"Por la cual se define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes"
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos

}

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – PETH

El Plan Estratégico de Talento Humano en la Empresa de Servicios Públicos se desarrolla a través del ciclo de vida laboral del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro). La planeación del recurso humano es una práctica permanente en la empresa, la cual en principio vela porque todos sus colaboradores sean felices en el desarrollo de sus labores como servidores públicos, proporcionando el mejor ambiente laboral posible, fomentando el compromiso y la pasión por el servicio. Todas estas buenas prácticas implementadas por el área de gestión humana están estrechamente ligadas con el cumplimiento de las obligaciones y objetivos de la empresa. Teniendo en cuenta los lineamientos brindados en la guía de gestión estratégica del talento humano GETH del Departamento Administrativo de la función Pública, se presenta la conformación del Plan Estratégico del talento humano – PETH, el cual se encuentra alineado con las actividades planeadas desde la División de personal, así:

**Plan de bienestar
social e
incentivos**

**Plan institucional
de capacitación y
formación**

**Plan de
seguridad y salud
en el trabajo**

ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso del recurso Humano es la clave para el fortalecimiento y creación del valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en La Empresa de Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P. Estas estrategias se definen a continuación.

➤ **Estrategia De Vinculación:** A través de esta estrategia el área de gestión humana velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales. La disponibilidad de vacantes en la Empresa de Servicios Públicos, es poco frecuente, puede ser por renuncia del mismo trabajador u otros motivos fortuitos. Para vincular un nuevo colaborador la empresa realiza una entrevista interna donde participa la gerencia y la dirección operativa. Si ningún trabajador cumple con los requisitos mínimos exigidos para dicha función, la empresa se encarga de buscar externamente y vincular la persona más idónea para ejercer de mejor manera el cargo.

➤ **Estrategia De Programa De Bienestar Y Plan De Seguridad Y Salud En El Trabajo:** A través del programa de Bienestar y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2024, La E.S.P. se enfoca en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos ARL exámenes médicos, evaluación riesgo cardiovascular, encuesta de condiciones de Salud y Medición de Clima) como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- Estilo de vida: Charlas de manejo de estrés laboral, alcoholismo y charlas preventivas
- SST.
- Puesto de trabajo: Análisis de algunos puestos de trabajo y pausas activas en los mismos.
- Salud física: Pausas activas.
- Riesgo psicosocial: Charlas, atención psicológica

Con el objetivo de incitar al compromiso, disminución del estrés y crear en todos sus trabajadores una cultura de bienestar, seguridad y salud en el trabajo, La E.S.P. junto con la ARL y Entidades Prestadoras de Salud, implementa, hábitos de vida saludable, liderazgo en valores y prevención del riesgo, logrando mejorar los índices de productividad y cumplimientos de resultados para así exaltar al servidor público.

➤ **Plan De Incentivos:** La E.S.P. se preocupa por estimular, reconocer y premiar a los mejores servidores tanto del área administrativa como de su área operativa, entregándoles un reconocimiento simbólico. La empresa también exalta y reconoce la trayectoria y labor del personal que cumple quinquenios vinculados a la misma.

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Entendiendo que las situaciones administrativas como vacaciones, licencias y encargos permean directamente la calidad de vida de los trabajadores de la E.S.P., se han establecido distintas políticas que garanticen el cumplimiento del principio administrativo de planeación, pues si el empleado es notificado oportunamente de cualquier situación, va a tener la posibilidad de programar sus diferentes actividades, sean familiares, académicas o laborales. En ese sentido, la programación de vacaciones es enviada 15 días antes de presentarse la novedad administrativa, teniendo en cuenta, además, las diferentes solicitudes allegadas por los mismos trabajadores y de acuerdo a sus funciones. De igual forma, los reintegros que razón de la necesidad del servicio deban hacerse, se notifican lo antes posible al servidor.

Además, los diferentes actos administrativos que regulan la situación de los empleados van enmarcados en la legalidad, en la celeridad y pertinencia, que permiten mantener los estándares de calidad de vida de los trabajadores en picos muy altos

RETIRO

Se ha evidenciado que los escasos retiros que se presentan en la E.S.P., van relacionados directamente con razones personales, en donde la empresa brinda el apoyo necesario en caso tal de requerirse. Sin embargo, ninguno de ellos evidencia como causa, dificultades en la relación entre compañeros, acoso laboral, insatisfacción por remuneración o condiciones laborales. Finalmente, la entidad gestiona oportunamente el pago de las acreencias laborales a las que tiene derecho el trabajador.

En el artículo 13 de la Resolución No. 0685 del 28 de octubre de 2011, el Plan de Bienestar Laboral y Estímulos deberá enmarcarse dentro de las siguientes áreas de intervención:

1. Área de protección y servicios sociales
2. Área de calidad de vida laboral.

ÁREA	PROGRAMA
Área de protección y servicios sociales	• Actividades deportivas • Actividades culturales • SGSST
Área de calidad de vida laboral	• Clima y cultura organizacional • Incentivos • Bienestar social • Desvinculación laboral asistida

1. Área de protección y servicios sociales

✓ Actividades deportivas.

A. Tardes deportivas.

B. Rumba terapia.

✓ Actividades culturales

A. Caminatas ecológicas.

B. Celebración día del padre.

C. Celebración día de la madre.

D. Celebración del día de la mujer.

E. Celebración del día del hombre.

F. Celebración de amor y amistad.

✓ **SGSST**

A. Exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso.

B. Estilos de vida y trabajo saludables.

C. Entrenamiento en primeros auxilios, evacuación e incendios.

D. Programa de atención psicológica.

E. Plan de seguridad vial.

2. Área de calidad de vida laboral

- ✓ **Clima y cultura organizacional:** Desarrollo de estrategias de la transformación de la cultura organizacional fortalecimiento institucional y transformación del cambio, tales como:
 - A. Capacitaciones (de inducción y reintroducción, atención al usuario, capacitación de primero auxilios, contratación y supervisión entre otros)
 - B. Charlas motivacionales (sobre el manejo del estrés laboral, pertenencia institucional, entre otros)
 - C. Conferencias capacitación finanzas personales
- ✓ **Incentivos**
 - A. Día del funcionario público
 - B. Facilitar el estudio secundario entre los colaboradores de La Unión S.A E.S. P
- ✓ **Bienestar social**
 - A. Actividades lúdicas
 - B. Día de la familia
 - C. Compensatorio día de cumpleaños
 - D. Pertenencia institucional
 - E. Celebración de fin de año

ÁREAS	ASPECTOS	ACTIVIDADES PROPUESTAS	PROGR AMACI
Área de protección y servicios sociales	Actividades deportivas	Tardes deportivas	Bimensual
		Tardes de gimnasio	Bimensual
		Rumba terapia	Semestral
	Actividades culturales	Caminatas ecológicas	Semestral
		Celebración día de la mujer	Marzo
		Celebración día de la hombre	Marzo
		Celebración del amor y la amistad	Septiembre
		Día del padre y de la madre	Mayo y junio

	SGSST	Exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso.	Enero-Diciembre
		Estilos de vida y trabajo saludables	Semestral
		Entrenamiento en primeros auxilios, evacuación e incendios.	Anual
		Programa de atención psicológica	Enero-Diciembre
	Clima y cultura organizacional	Capacitaciones	Trimestral
		Charlas motivacionales	Semestral
		Conferencias	Semestral
	Incentivos	Día del funcionario público	Junio
		Reconocimiento de trayectoria a empleados por	Abril
Área de calidad de vida laboral	Bienestar social	Actividades lúdicas	Trimestral
		Compensatorio día de cumpleaños	Cada mes
		Día de la familia	Semestral
		Pertenencia institucional	Enero-
		Celebración de fin de año	Diciembre

PRESUPUESTO

La inversión programada para la vigencia 2024 en el programa de bienestar laboral e incentivos es de CUARENTA Y CINCO MILLONES M.L (\$ 45.000.000) y para el área de Seguridad y Salud en el trabajo un presupuesto de TREINTA Y ÚN MILLONES OCHOCIENTO MIL PESOS M.L (\$ 31.800.000).

OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS

Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas por la gerencia y la dirección operativa, con el fin de favorecer el desarrollo humano e integral, mediante programas de capacitación, formación y bienestar laboral, incentivos y administración del talento humano, con el fin de fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, así como fortalecer la cultura de prevención, protección y promoción de la salud en el trabajo.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Calle 10 N°.10-36 TEL: 556 16 50 La Unión – Antioquia.

e- mail: esp@launion-antioquia.gov.co

Sitio web: www.launionsaesp.com

¡Más cerca de ti y de tu hogar!

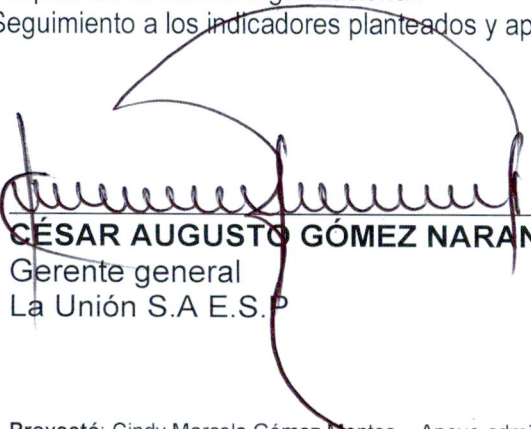
La Evaluación del plan estratégico de desarrollo del talento humano 2024 se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación por cada uno de los programas del mismo.

INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR
Cobertura de trabajadores en los sistemas de estímulos.	Número de funcionarios participantes en las actividades del plan estratégico de talento humano/ Número total de empleados inscritos o convocados a las actividades del sistema de estímulos en el periodo.
Cumplimiento al plan estratégico de talento humano.	Actividades ejecutadas/ Actividades programadas.

EVIDENCIAS Y/O REGISTROS

Durante la ejecución del plan estratégico de talento humano se deberán dejar los siguientes registros

- Registro de asistencia: Este registro debe de ser diligenciado por todos los asistentes a las actividades lo que permitirá llevar una estadística sobre el índice de participación.
- Registro fotográfico: Permitirá evidenciar realización de la actividad.
- Informe de los resultados de la medición del clima organizacional y de la evaluación de adaptación al cambio organizacional.
- Seguimiento a los indicadores planteados y aprobados.



CÉSAR AUGUSTO GÓMEZ NARANJO
Gerente general
La Unión S.A E.S.P

Proyectó: Cindy Marcela Gómez Montes – Apoyo administrativo: SGSST
Revisó: Verónica Botero Muñoz – Director administrativo, financiero y contable
Aprobó: Cesar Augusto Gómez Naranjo– Gerente General