



EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS
DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.

CÓDIGO: C.01.01.PL.02

APROBADO: 30/01/2019

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.

VERSIÓN: 1

PAGINA: 1 de 14

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.

¡Generamos calidad de vida!

 CALLE 6 No. 7-23 / Pitalito, Huila, Colombia
 Tel. (098) 836 0012 / FAX: 836 9847
 contactoempitalito@gmail.com / www.empitalito.gov.co



	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: C.01.01.PL.02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.	APROBADO: 30/01/2019
		VERSIÓN: 1
		PAGINA: 2 de 14

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	OBJETIVOS.....	3
2.1	OBJETIVO GENERAL	3
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
3.	CONTEXTO ESTRATÉGICO.....	4
3.1	MISIÓN.....	4
3.2	VISIÓN.	4
3.3	PRINCIPIOS.....	4
3.4	POLÍTICA DE CALIDAD	5
3.5	OBJETIVOS DE CALIDAD.....	5
4.	DIAGNOSTICO.....	6
5.	FORMULACIÓN PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	10
6.	IMPLEMENTACIÓN.....	13
6.1	RECURSOS	13
6.2	METAS.	13
7.	SEGUIMIENTOS Y EVALUACIÓN.....	13
8.	APROBACIÓN.....	13
9.	CONTROL DE CAMBIOS.	14

¡Generamos calidad de vida!

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: C.01.01.PL.02
		APROBADO: 30/01/2019
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 3 de 14

1. INTRODUCCIÓN.

La empresa de servicios públicos domiciliarios de Pitalito EMPITALITO E.S.P. es una empresa industrial y comercial del estado de orden territorial descentralizada, que cuenta con 6 empleados de libre nombramiento y remoción, 1 empleado de periodo, 26 Trabajadores oficiales, 1 empleado de carrera suspendido por orden fiscal y 58 personas suministradas por empresas temporales que realizan actividades para EMPITALITO E.S.P.

Dada la responsabilidad que tiene las entidades públicas de elaborar un plan Estratégico de Talento Humano acorde a la realidad y necesidades laborales de los empleados de la empresa, se formula el presente plan estratégico de talento humano que tiene como objeto, establecer las acciones a seguir para el desarrollo de las actividades que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, generando productividad en el desarrollo de los procesos y sentido de pertenencia de los empleados públicos de EMPITALITO E.S.P.

El presente Plan Institucional de Talento Humano este articulado con alguno de los requisitos establecidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG desde el cual se fomenta acciones orientadas al cumplimiento de los objetivos de EMPITALITO E.S.P., adicionalmente el presente plan está articulado con los objetivos planteados en el Plan Institucional de Capacitación, el Plan Institucional de Incentivos y el Plan de Previsión de recursos Humanos.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer y ejecutar acciones para fortalecer la gestión de talento humano mejorando las competencias, habilidades, capacidades de los empleados publicos de EMPITALITO E.S.P.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Administrar la vinculación y retiro del personal.
- Programar y desarrollar acciones para contribuir al mejoramiento de los empleados de EMPITALITO E.S.P.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los empleados públicos de EMPITALITO E.S.P.
- Establecer acciones y evaluar el desempeño laboral de los empleados públicos de EMPITALITO E.S.P.

¡Generamos calidad de vida!

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: C.01.01.PL.02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.	APROBADO: 30/01/2019
		VERSIÓN: 1
		PAGINA: 4 de 14

3. CONTEXTO ESTRATÉGICO.

3.1 MISIÓN

La empresa de servicios públicos domiciliarios de Pitalito EMPITALITO E.S.P., promueve el desarrollo urbano, regional sustentable y el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de la región Sur-Colombina, prestando los servicios de operación, mantenimiento y optimización en el suministro de los servicios públicos domiciliarios y actividades complementarias, con criterios de competitividad, suficiencia y sostenibilidad, comprometidos con la preservación del ambiente y satisfacción a la comunidad y demás partes interesadas.

3.2 VISIÓN.

La empresa de servicios públicos domiciliarios de Pitalito, EMPITALITO E.S.P., en el 2033 tendrá la satisfacción y confianza de la población sur colombiana por la calidad e integralidad de sus servicios, contribuyendo con la aplicación de nuevas tecnologías para proyectar otros servicios públicos domiciliarios y actividades complementarias que permitan el mejoramiento de la calidad de vida de los suscriptores, usuarios, clientes y población en general.

3.3 PRINCIPIOS.

RESPONSABILIDAD: Es un valor ético que implica el compromiso de los directivos y funcionarios de EMPITALITO E.S.P., en el cumplimiento de sus funciones y actividades establecidas en la normatividad vigente, en los estatutos de la empresa, en el reglamento interno de trabajo y en el código de ética encaminados a fortalecer la Misión de la empresa y satisfacer las expectativas de los grupos de interés: Clientes, accionistas, proveedores y sociedad en general y la conservación del medio ambiente.

TRABAJO EN EQUIPO: Es un comportamiento pilar en EMPITALITO E.S.P, que busca siempre el crecimiento personal, permitiendo así que sus funcionarios adopten conductas de armonía y trabajo en equipo para una vida laboral saludable.

EFICIENCIA Y EFICACIA: Estamos dispuestos a cumplir oportunamente nuestro compromiso de prestar los servicios públicos de acueducto, alcantarillado, aseo y alumbrado públicos a la comunidad bajo los principios de austeridad, integridad racionalidad, honestidad y transparencia.

SENTIDO DE PERTENENCIA: Es un comportamiento pilar en EMPITALITO E.S.P, que busca siempre el crecimiento personal, permitiendo así que sus funcionarios adopten conductas de armonía y trabajo en equipo para una vida laboral saludable.

¡Generamos calidad de vida!

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: C.01.01.PL.02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.	APROBADO: 30/01/2019
		VERSIÓN: 1
		PAGINA: 5 de 14

LIDERAZGO: Estamos comprometidos en dar ejemplo, influyendo positivamente en el trabajo de los demás, generando resultados exitosos

CREATIVIDAD: Nuestra capacidad de generar nuevas ideas, acciones y estrategias novedosas, nos permite transformar nuestro entorno por medios de soluciones originales a los problemas.

EXCELENCIA: Perseguimos incasablemente el éxito en lo que hacemos, por lo que nos exigimos a diario para ofrecer un servicio con calidad.

3.4 POLÍTICA DE CALIDAD

La EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO - EMPITALITO E.S.P., garantiza la prestación eficiente y eficaz de los servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado, aseo y alumbrado, cumpliendo con los requisitos o especificaciones de calidad aplicables, cobertura y continuidad, asegurando la transparencia y el mejoramiento continuo que permite que EMPITALITO E.S.P., sea auto sostenible y responsable en el desarrollo de su objeto social y ambiental.

3.5 OBJETIVOS DE CALIDAD.

- Aumentar la satisfacción de las partes interesadas.
- Asegurar a la comunidad laboyana, la prestación de los servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado, aseo y alumbrado público, cumpliendo con los estándares de calidad exigidos.
- mejorar, la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos del sistema integrado de gestión de la calidad.
- Fortalecer las competencias del talento humano e incentivar su sentido de pertenencia.

¡Generamos calidad de vida!

 CALLE 6 No. 7-23 / Pitalito, Huila, Colombia
 Tel. (098) 836 0012 / FAX: 836 9847
 contactoempitalito@gmail.com / www.empitalito.gov.co



	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: C.01.01.PL.02
		APROBADO: 30/01/2019
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 6 de 14

4. DIAGNOSTICO.

El diagnóstico del contexto estratégico de talento humano de EMPITALITO E.S.P. se realizó mediante las herramientas interpuestas por el MIPG y emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP que permite conocer el estado de la empresa referente a las estrategias de gestión del talento humano.

Una vez aplicada el autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano, EMPITALITO E.S.P. obtuvo un puntaje de 44,7 que, según lo establecido por la Guía de Gestión Estratégica de Talento Humano, Significa que la entidad está en un nivel Básico Operativo Alto, estando así, en un inicio de instalación de la Gestión Estratégica de Talento Humano, y se tiene mucho margen para mejorar.

A continuación, se presenta el resumen de los resultados obtenidos en el autodiagnóstico realizado a la dimensión estratégica de talento humano mediante el modelo integrado de planeación y gestión:

Tabla 1: Resultados Diagnostico Plan Estratégico de talento Humano.

Componente.	Calificación.	Categoría.	Calificación.
PLANEACIÓN.	57.5%	Conocimiento Normativo y del estado.	72.5%
		Gestión de la Información.	70.0%
		Planeación estratégica.	37.5
		Manual de funciones y competencias.	100%
		Arreglo Institucional.	40.0%
INGRESO.	57.5%	Provisión de empleo.	NO APLICA.
		Gestión de la información.	60.0%
		Meritocracia	50.0%
		Gestión del desempeño	No aplica.
		Conocimiento institucional.	60.0%
DESARROLLO	40.5%	Conocimiento institucional.	40.0%
		Gestión de la información.	42.5%
		Gestión del desempeño.	60.0%
		Capacitación.	22.5%

¡Generamos calidad de vida!

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: C.01.01.PL.02
		APROBADO: 30/01/2019
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.		VERSIÓN: 1
		PAGINA: 7 de 14

		Bienestar	32.4%
		Administración del talento humano.	52.9%
		Clima organizacional y cambio cultural.	44.4%
		Valores	60.0%
		Contratistas	20.0%
		Negociación colectiva.	90.0%
		Gerencia pública.	45.0%
RETIRO.	30.0%	Gestión de la información.	40.0%
		Administración del talento humano.	30.0%
		Desvinculación asistida.	20.0%
		Gestión del conocimiento.	40.0%

Fuente: Diagnostico Gestión de Talento Humano EMPITALITO E.S.P.

De acuerdo con lo anterior se hace necesario que EMPITALITO E.S.P. adelante acciones para fortalecer y mejorar la gestión estratégica de talento humana en las etapas de RETIRO (30,0%) y DESARROLLO (40.5%), en los cuales se obtuvo los menores puntajes como se puede apreciar en la tabla 1.

Realizando un análisis a cada uno de los cuatro componentes se debe realizar acciones de la siguiente manera:

PLANEACIÓN: En el diagnóstico realizado referente a la gestión estratégica de Talento Humano, no se identificó la planificación de la Empresa mediante la formulación, ejecución y seguimiento del plan institucional de capacitación y plan de bienestar e incentivos institucionales; Adicionalmente es importante articular los planes de seguridad y salud en el trabajo y el monitoreo y seguimiento del SIGEP al presente plan estratégico de Talento Humano.

Es importante planificar y ejecutar y dejar registros de las actividades de inducción y reinducción realizadas al personal de EMPITALITO E.S.P., de igual manera se debe realizar medición y análisis y mejoramiento del clima organizacional en la EMPRESA.

INGRESO: En el diagnostico se identifica que las historias laborales están organizadas según la serie establecida en las Tablas de Retención Documental, es importante digitalizar dicha información debido a que tiene valor historia para la empresa y es información importante para la toma de decisiones.

Es importante realizar en compañía de Función Pública o de otra entidad, evaluación para todas las vacantes que se presenten EMPITALITO E.S.P., de igual manera se debe dejar registro o evidencia de la respectiva evaluación.

¡Generamos calidad de vida!

 CALLE 6 No. 7-23 / Pitalito, Huila, Colombia
 Tel. (098) 836 0012 / FAX: 836 9847
 contactoempitalito@gmail.com / www.empitalito.gov.co



	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: C.01.01.PL.02
		APROBADO: 30/01/2019
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.		VERSIÓN: 1
		PAGINA: 8 de 14

Actualmente en la empresa se está realizando inducción a los nuevos empleados que se vinculan a la empresa, pero es importante que dicha actividad se realice en un tiempo no mayor a un mes de vinculación, evaluando la eficacia de la inducción y dejando registro de dicha actividad.

DESARROLLO: En el diagnóstico se identificó que hace falta fortalecer gestión de indicadores referentes a la rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, de estudio y reubicaciones), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos).

Referente al proceso de capacitación es importante que la empresa realice el Pla Institucional de Capacitación PIC, incluyendo las temáticas correspondientes a normatividad vigente, plantificación, gestión documental, Trabajo en equipo y uso de las TIC's.

Respecto a la categoría de bienestar de los empleados, es importante desarrollar actividades para generar incentivos no pecuniarios dirigidos a los trabajadores oficiales y empleados públicos de EMPITALITO E.S.P., de igual manera se debe desarrollar actividades, recreativas y deportes, artísticas, culturales, promoción y prevención de la salud, clima laboral, adaptación laboral, cultura organizacional y trabajo en equipo; estas actividades deben ser programadas y ejecutadas de acuerdo al Plan de Bienestar e incentivos.

En cuanto a la categoría negociación colectiva, es importante reconocer que cada año se realiza negociaciones colectivas con el sindicato y se han cumplido oportunamente los acuerdos negociados.

Por otra parte, se identificó que en la empresa no se realizan actividades para el día de trabajador dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, los valores y la ética del servidor público.

RETIRO: En este componente es importante que EMPITALITO E.S.P. establezca mecanismos para recolectar cifras referentes a los motivos de desvinculación de servidores públicos, adicionalmente es importante que se realice análisis de dichos datos, los cuales sirvan como insumo para la elaboración del plan de previsión de recursos humanos.

Es importante establecer mecanismos para reconocer el trabajo y trayectoria de las personas que se desvinculan de la empresa y transferir el conocimiento de estos a quienes continúan vinculados en la empresa, también es importante crear programas para brindar apoyo social y emocional a las personas que se desvinculan de EMPITALITO E.S.P.

Adicionalmente, teniendo en cuenta que la matriz de diagnóstico de talento humano permite establecer los aspectos que influyen directamente en la efectividad de la gestión, las cuales se denominan "Rutas de Creación de Valor", y se forma de 5 grupos como se puede ver en la tabla 2, resultante del Autodiagnóstico que EMPITALITO E.S.P. realizó mediante el formulario Autodiagnóstico de "Gestión Estratégica de Talento Humano."

¡Generamos calidad de vida!

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: C.01.01.PL.02 APROBADO: 30/01/2019
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.	VERSIÓN: 1 PAGINA: 9 de 14

Tabla 2: Autodiagnóstico Ruta de creación de valor Gestión Estratégica de Talento Humano.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	38	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	38
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	32
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	35
		- Ruta para generar innovación con pasión	46
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	40	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	41
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	42
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	36
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	40
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	43	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	44
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	43
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	49	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	47
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	50
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	51	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	51

Fuente: Matriz de diagnóstico "Gestión Estratégica de Talento Humano."

Del resultado de la ruta de creación de valor se observa la necesidad de fortalecer todas las rutas, especialmente las rutas de la felicidad y la ruta del crecimiento, que arrojaron un valor inferior a 50 en cada aspecto evaluado.

Es importante establecer y ejecutar acciones para que los empleados tengan el tiempo adecuado para tener una vida equilibrada entre el trabajo, ocio, familia y estudio,

También es importante fortalecer la ruta del crecimiento mediante el liderazgo basado en valores y fortaleciendo e incentivando al trabajo en equipo.

¡Generamos calidad de vida!

 CALLE 6 No. 7-23 / Pitalito, Huila, Colombia
 Tel. (098) 836 0012 / FAX: 836 9847
 contactoempitalito@gmail.com / www.empitalito.gov.co



	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: C.01.01.PL.02
		APROBADO: 30/01/2019
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 10 de 14

5. FORMULACIÓN PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.

Conforme los resultados obtenidos en la matriz de diagnóstico “Gestión Estratégica de Talento Humano.”, a continuación, se presenta las estratégicas a implementar, con el objetivo de fortalecer la gestión del talento humano en la Empresa de Servicio Publico Domiciliario de Pitalito EMPITALITO E.S.P. en los componentes con mayores debilidades identificadas, **Tabla 3.**

Tabla 3: Formulación Plan Estratégico de Talento Humano.

Componente	Categoría	Actividades para desarrollar.	Responsable	Fecha
Planeación.	Planeación Estratégica.	Plan previsión de recursos humanos. Plan institucional de capacitación. Plan de seguridad y salud en el trabajo.	Director Administrativo y financiero. Salubrista.	01 de febrero de 2019 – 31 de Julio 2019
	Arreglo Institucional.	Incluir el talento humano en el direccionamiento estratégico de la entidad	Director Administrativo y financiero.	
Ingreso.	Gestión de la Información.	Realizar la gestión de las historias laborales en el SIGEP.	Secretaria Dirección Administrativa.	01 de febrero de 2019 – 31 de julio de 2019
	Meritocracia.	Realizar evaluación de competencia de todos los aspirantes a las vacantes	Director Administrativo y financiero.	01 de febrero de 2019 – 31 de diciembre de 2019
	Conocimiento Institucional.	Realizar inducción a los nuevos empleados públicos de EMPITALITO E.S.P.	Director administrativo y financiero. Director Operativo. Director de planeación.	01 de febrero de 2019 – 31 de diciembre de 2019

¡Generamos calidad de vida!

Desarrollo	Gestión de la información.	Crear base de datos de los trabajadores oficiales de planta.	Director Administrativo y financiero.	01 de febrero de 2019 – 31 de marzo de 2019
	Gestión del desempeño.	Realizar evaluación periódica del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa.	Director Administrativo y Financiero.	1 empleado de carrera y esta suspendido por orden fiscal.
	Bienestar.	Formular y ejecutar el Plan de bienestar social e incentivos.	Director Administrativa y financiera.	1 de febrero de 2019 – 31 de diciembre de 2019
	Administración del talento humano.	Formular y ejecutar el Plan de bienestar social e incentivos.	Director Administrativa y financiera.	1 de febrero de 2019 – 31 de diciembre de 2019
	Clima organizacional y cambio cultural.	Formular y ejecutar el Plan de bienestar social e incentivos.	Director Administrativa y financiera.	1 de febrero de 2019 – 31 de diciembre de 2019
	Valores	Formular y ejecutar el Plan de bienestar social e incentivos. Socializar el código de integridad.	Director Administrativa y financiera.	1 de febrero de 2019 – 31 de Agosto de 2019
Retiro.	Gerencia de la información	Consolidado de hojas de vida y expedientes de retiros.	Director Administrativa y financiera	1 de febrero de 2019 – 31 diciembre de 2019
	Administración del talento humano.	Consolidado de hojas de vida y expedientes de retiros.	Director Administrativa y financiera	1 de febrero de 2019 – 31

¡Generamos calidad de vida!

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: C.01.01.PL.02 APROBADO: 30/01/2019
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.	VERSIÓN: 1 PAGINA: 12 de 14

				diciembre de 2019
	Desvinculación asistida.	Formular y ejecutar un procedimiento para la desvinculación y reconocimiento de la trayectoria laboral.	Director Administrativa y financiera	1 de Mayo de 2019 – 31 diciembre de 2019
	Gestión del conocimiento.	Formular y ejecutar un procedimiento para la entrega de información de los empleados en retiro.	Director Administrativa y financiera	1 de Mayo de 2019 – 31 diciembre de 2019

De igual manera conforme al análisis efectuado mediante la herramienta del MIPG, se identificó el plan de acción donde se priorizan las sub-rutas que presentan el menor puntaje y son pertinente de mejorar. Una vez identificadas se señalan y se plantean las alternativas de mejora, estableciendo los tiempos límites para dar cumplimiento y realizar medición a las acciones. **Ver Tabla 4.**

Tabla 4: Plan de Acción Gestión Estratégica del Talento Humano.

Pasos		5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Selección en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos Subrutas con menores puntajes (máximo tres) Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	1. Caracterizar la planta de personal. 2. construir una encuesta teniendo en cuenta la caracterización de la planta. 3. Análisis de los datos.	1. Caracterizar la planta de personal. (31 de diciembre de 2018) 2. construir una encuesta teniendo en cuenta la caracterización de la planta. (31 de febrero de 2019) 3. Análisis de los datos. (31 de marzo de 2019)	
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores	Promoción y prevención de la salud	1. Creación de jornadas saludables. 2. Realizar capacitaciones referentes a promoción y prevención de la salud. 3. Pausas activas dentro de la jornada de trabajo. 4. Crear un programa de riesgos cardiovasculares.	1. Creación de jornadas saludables. (31 de enero de 2019) 2. Realizar capacitaciones referentes a promoción y prevención de la salud. (31 de febrero de 2019) 3. Pausas activas dentro de la jornada de trabajo. (31 de febrero de 2019)	
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes	Clima laboral.	1. Crear plan de capacitación acorde a las necesidades de la empresa. 2. Incentivar a los mejores trabajadores. 3. Mejorar las condiciones de los lugares de trabajo. 4. Impulsar actividades sociales o ambientales.	1. Crear plan de capacitación acorde a las necesidades de la empresa. (31 de diciembre de 2018) 2. Incentivar a los mejores trabajadores. (31 diciembre de 2018) 3. Mejorar las condiciones de los lugares de trabajo. (31 de junio de 2019) 4. Impulsar actividades sociales o ambientales. (31 de mayo de 2019)	
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo				
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas. Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFT				
7	Implemente las mejoras seleccionadas. Si es necesario, solicite apoyo del DAFT				
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas				
9	Recalifique la hoja de auto diagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado				

¡Generamos calidad de vida!

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: C.01.01.PL.02
		APROBADO: 30/01/2019
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 13 de 14

6. IMPLEMENTACIÓN.

6.1 RECURSOS

Para dar cumplimiento a los compromisos plasmados en el presente plan estratégico de Talento Humano, EMPITALITO E.S.P. dispondrá de los recursos necesarios para dar cumplimientos articulados con los planes de incentivos y capacitación logrando el desarrollo de las actividades en la vigencia del año 2019.

6.2 METAS.

Con el desarrollo de las actividades plasmadas en el presente Plan Estratégico de Talento Humano, se espera que al aplicar la matriz de diagnóstico “Gestión del Talento Humano.” Del MIPG, lograr avanzar de un nivel Básico Operativo o a un Nivel de Transformación.

7. SEGUIMIENTOS Y EVALUACIÓN.

Se realizará seguimiento mediante los indicadores de gestión del proceso de C.01-Talento Humano, según las variables, formulas y tiempos establecidos en dichos indicadores.

De igual manera, se realizará seguimiento semestral mediante la matriz de diagnóstico “Gestión del Talento Humano.” La cual permite medir el grado de avance en los diferentes componentes y categorías.

8. APROBACIÓN.

	ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre:	Eduardo Caicedo Macias.	Cielo Roció Collazos Cutiva.	Liza Adriana Carvajal Franco.
Cargo:	Apoyo Dirección de Planeación.	Directora Administrativa.	Presidente - Comité Institucional de Gestión y Desarrollo.
Firma:	Original Firmado	Original Firmado	Original Firmado
Fecha:	12/12/2018	21/01/2019	30/01/2019

¡Generamos calidad de vida!

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: C.01.01.PL.02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.	APROBADO: 30/01/2019
		VERSIÓN: 1
		PAGINA: 14 de 14

9. CONTROL DE CAMBIOS.

VERSIÓN N°.	FECHA DE APROBACIÓN.	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO.
1	30/01/2019	Creación del Plan

¡Generamos calidad de vida!

 CALLE 6 No. 7-23 / Pitalito, Huila, Colombia
 Tel. (098) 836 0012 / FAX: 836 9847
 contactoempitalito@gmail.com / www.empitalito.gov.co

