

Plan Estratégico de **Talento Humano** **PETH** Vigencia 2023

	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CÓDIGO: GTHS-PL01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	FECHA: 23 ENE 2023

TABLA DE CONTENIDO

1. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	5
a. Misión.....	5
b. Visión	5
c. Principios Éticos.....	5
d. Valores Empresariales	7
e. Objetivos Estratégicos	8
2.INTRODUCCIÓN	9
3. MARCO LEGAL	10
4.MARCO TEORICO	11
4.1 Aprendizaje Organizacional	11
4.2 Competencia	11
4.3 Capacitación.....	11
4.4 Educación para el trabajo y Desarrollo Humano	11
4.5 Educación Informal.....	12
4.6 Educación Formal	12
4.7 Clima Organizacional	12
4.8 Plan Anual de Vacantes	12
4.9 Seguridad y Salud en el Trabajo	13
4.10 Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP El SIGEP	13
5. OBJETIVO	14
5.2 Objetivos específicos.....	14
6. DIAGNOSTICO	15
7. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES	15
8. METODOLOGÍA	16
9.GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	16
10.PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	17
11.PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	17



	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CÓDIGO: GTHS-PL01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	FECHA: 23 ENE 2023

12. MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	18
12.1 Ingreso.....	19
12.2 Desarrollo	21
12.3 Retiro	31
13. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO	32
14. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	33
15. SEGUIMIENTO	34
16. CONTROL DE CAMBIOS	35
17. APROBACIÓN	35
5 ANEXOS.....	¡Error! Marcador no definido.

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Modelo Integrado	18
--------------------------------------	----



	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CÓDIGO: GTHS-PL01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	FECHA: 23 ENE 2023

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tipo de vinculación.....	20
Tabla 2 Necesidades de capacitación.....	21
Tabla 3 Actividades vigencia 2023.....	26
Tabla 4 Vacantes 2023 por nivel.....	30
Tabla 5 Actividades a desarrollar en la vigencia 2023	31
Tabla 6 Líneas estratégicas prioritarias de gerencia del Talento Humano.....	33



	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CÓDIGO: GTHS-PL01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	FECHA: 23 ENE 2023

1. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

a. Misión

Prestar de manera efectiva los servicios públicos domiciliarios de acueducto y saneamiento básico, con responsabilidad social y ambiental, acorde con las normas legales vigentes, buscando siempre mayor cobertura, continuidad y calidad en los servicios que prestamos a nuestros clientes.

b. Visión

Ser en el año 2025 una empresa líder en materia de prestación de servicios públicos domiciliarios en el municipio de Yumbo, cubriendo las demandas de los servicios prestados en forma oportuna y suficiente.

c. Principios Éticos

Los principios se refieren a las ideas fundamentales sobre las que se basa el pensamiento que precede la conducta, desde los cuales se funda el sistema de valores al que la persona o los grupos se adscriben. Estos se presentan como postulados que el individuo y el colectivo asumen como patrón que orienta su conducta y que no permiten la negociación. La empresa se reconoce y se actúa sobre los siguientes principios éticos:

- ✓ Autocontrol: Cada servidor público tendrá en su propia conciencia el mecanismo de control para verificar que su labor se realice dentro de los parámetros de calidad establecidos y en función del desarrollo de la organización hacia el logro de la visión.
- ✓ Austeridad: Los servidores públicos ya sean funcionarios, contratistas, concesionarios o delegatarios de la ESPY S.A. ESP., actuarán con sobriedad y harán uso racional de los recursos, de modo que los bienes públicos se manejen con criterios de maximización.



	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CÓDIGO: GTHS-PL01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	FECHA: 23 ENE 2023

- ✓ **Colaboración:** Los servidores públicos realizarán las funciones y tareas encomendadas enfocadas hacia el logro de la misión de la empresa, a través de una interacción solidaria y mutual orientada a la consecución de un logro común.
- ✓ **Cultura Ambiental:** La organización tiene un compromiso con el medio ambiente, lo cual manifestará tanto en sus procesos operativos de prestación del servicio, como en la acción pedagógica frente a la comunidad de clientes.
- ✓ **Efectividad:** Eficiencia y eficacia serán los mecanismos con los cuales se generen los resultados de la gestión, la cual será progresiva en beneficio del desarrollo empresarial.
- ✓ **Equidad:** Todos los servidores públicos tendrán igualdad de oportunidades e igualdad de instrumentos, para avanzar en su desarrollo personal, intelectual, laboral y social.
- ✓ **Flexibilidad:** Se actuará rápidamente frente a los cambios del entorno para aprovechar las oportunidades y eludir las amenazas de modo que se avance hacia los objetivos en concordancia con las situaciones que rodean la empresa.
- ✓ **Mejoramiento Continuo:** Todos los servidores públicos realizarán sus tareas incrementando cada día la calidad de las operaciones encomendadas de manera progresiva.
- ✓ **Satisfacción del cliente:** El cliente, quien genera los recursos que principio y fin de la gestión misional.
- ✓ **Transparencia:** Las acciones de los servidores públicos serán sinceras y francas, mostrando siempre un espíritu laboral basado en la ética pública.



	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CÓDIGO: GTHS-PL01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	FECHA: 23 ENE 2023

d. Valores Empresariales

Los valores empresariales que regirán la actuación de la organización, todos los servidores públicos y particulares que ejercen funciones de la organización en general están enmarcados por el código de integridad y son los siguientes:

- ✓ **Honestidad:** Los servidores públicos y particulares que ejercen funciones y cualquiera actividad para la empresa actuarán con rectitud, honradez, veracidad en todos y cada uno de los actos de la vida, favoreciendo siempre el interés general.
- ✓ **Respeto:** Los servidores públicos y particulares que ejercen funciones y cualquiera actividad para la empresa, reconocerán, valorarán y tratarán de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- ✓ **Compromiso:** Los servidores públicos y particulares que ejercen funciones y cualquiera actividad para la empresa serán conscientes de la importancia del rol que como servidores públicos y de la disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se relacionan en las labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- ✓ **Diligencia:** Los servidores públicos y particulares que ejercen funciones y cualquiera actividad para la empresa cumplirán con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado
- ✓ **Justicia:** Los servidores públicos y particulares que ejercen funciones y cualquiera actividad para la empresa actuarán con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.



	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CÓDIGO: GTHS-PL01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	FECHA: 23 ENE 2023

- ✓ Ambiente: La organización basará sus acciones dando ejemplo, con un adecuado manejo del recurso hídrico, Asumiendo con respeto y responsabilidad la protección y conservación del ambiente, utilizando dentro de la entidad prácticas ecológicas en el manejo de los recursos físicos y realizando permanentemente acciones orientadas a la sensibilización, tanto de los funcionarios de la Entidad como de los usuarios, sobre la necesidad e importancia de proteger el recurso hídrico a través de la educación ambiental.

e. Objetivos Estratégicos

- a. Fortalecer el crecimiento y desarrollo la empresa, dando cumplimiento a los planes, programas y proyectos que garanticen su desarrollo integral y estratégico, asegurando la eficacia, eficiencia y efectividad de los procesos.
- b. Promover en la empresa la eficacia y eficiencia de las operaciones y la confiabilidad de los registros y el cumplimiento de las leyes normas y regulaciones aplicables a las empresas de servicios públicos domiciliarios de acueducto y alcantarillado.
- c. Fortalecer la Gestión integral y óptima de los recursos humanos, financieros, físicos, tecnológicos y de comunicación de todas las partes interesadas de la organización.
- d. Fortalecer la Gestión Comercial, desarrollando prácticas efectivas orientadas a la satisfacción del usuario y la consolidación de la empresa.
- e. Asegurar la efectividad (continuidad, cobertura y calidad) en la prestación de los servicios públicos operados por la Empresa.



	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CÓDIGO: GTHS-PL01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	FECHA: 23 ENE 2023

2.INTRODUCCIÓN

La Empresa Oficial de Servicios Públicos de Yumbo SA ESP en cumplimiento a la normatividad vigente y propendiendo por un desarrollo integral del funcionario público, formuló el presente documento.

El Plan Estratégico de Talento Humano, es el instrumento que consolida las estrategias a desarrollar para garantizar las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano, teniendo en cuenta la visión que se persigue y las características del personal de la empresa, estableciendo retos concretos y necesidades.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, fortaleciendo los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de tal manera que genere confianza.

El plan estratégico de Talento Humano busca determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los empleados públicos, trabajadores y sus familias, generando sentido de pertenencia y que dicha motivación sea reflejada en un talento humano idóneo y comprometido con una cultura de servicio.



	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CÓDIGO: GTHS-PL01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	FECHA: 23 ENE 2023

3. MARCO LEGAL

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- 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 públicos.
- Ley 6 de 1945, Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.
- Decreto 3135 de 1968, Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales.
- 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.
- Decreto 1567 de agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto No. 4665 de noviembre 29 / 2007 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.
- Ley 1064 de Julio 26/2006 Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.



	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CÓDIGO: GTHS-PL01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	FECHA: 23 ENE 2023

4.MARCO TEORICO

4.1Aprendizaje Organizacional

La Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos (Función Pública-ESAP, diciembre de 2017) La define como un proceso dinámico y continuo, en el que se busca aprovechar los recursos que ofrecen las entidades. Este proceso transforma la información que se produce en conocimiento y, posteriormente, lo integra al talento humano, mediante programas de aprendizaje, como capacitaciones, entrenamiento e inducción (reinducción), lo cual incrementa las capacidades y desarrolla competencias.

4.2Competencia

Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

4.3Capacitación

Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

4.4Educación para el trabajo y Desarrollo Humano

Definida en el artículo 36 la Ley 115 como educación no formal y actualmente denominada por la Ley 1064 de 2006 como Educación para el trabajo y Desarrollo Humano, comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en



	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CÓDIGO: GTHS-PL01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	FECHA: 23 ENE 2023

un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

4.5 Educación Informal

El Artículo 43 de la Ley 115 /1994, la define así: Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

4.6 Educación Formal

El artículo 10 de la Ley 115 de 1994, la define como: Aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. Así mismo la define el Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 y el Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

4.7 Clima Organizacional

Según la Función Pública, el clima organizacional (laboral) corresponde a la forma como los servidores públicos perciben el ambiente de trabajo, siendo este determinante en el comportamiento de los mismos al interior de la entidad. Dentro de esta percepción se ponen en juego las experiencias personales de cada uno de los servidores públicos, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2012).¹

4.8 Plan Anual de Vacantes

De conformidad con las políticas de Desarrollo Administrativo, las cuales buscan dentro de otras cosas, orientar el desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. El Plan Anual de Vacantes, constituye una herramienta de gestión, administración y planeación del talento humano, que permite establecer la oferta real de empleos, que se encuentran en vacancia y su provisión, de conformidad con las directrices de la Función Pública, la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC y la normatividad vigente que le aplica.



	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CÓDIGO: GTHS-PL01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	FECHA: 23 ENE 2023

4.9 Seguridad y Salud en el Trabajo

Es una estrategia que se encarga de regular todas las actividades productivas y de servicios en las empresas, a través de la protección de la seguridad y salud de los empleados como elemento esencial, permitiendo generar condiciones laborales dignas para todos los empleados transformándose en factor positivo, dirigido a potencializar el crecimiento económico y la productividad.

4.10 Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP El SIGEP

Es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. A su vez, el SIGEP es una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad de este, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos. Con la información de dicho sistema se toman decisiones institucionales y de gobierno, así como que se formulan las políticas públicas en cuanto a organización institucional y talento humanos. 2 (Tomado de <http://www.sigep.gov.co>).



	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CÓDIGO: GTHS-PL01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	FECHA: 23 ENE 2023

5. OBJETIVO

Planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los trabajadores de Empresa Oficial de Servicios Públicos de Yumbo SA ESP, en el marco de los lineamientos del Talento Humano, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

5.2 Objetivos específicos

- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los empleados, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación
- Formular y desarrollar el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos para Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados de la empresa.
- Fomentar el respeto, optimismo y sentido de pertenencia entre los empleados.
- Desarrollar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la formulación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Contar con un programa de inducción a la entidad.
- Cumplir con la realización de la evaluación de la gestión de los Empleados de la entidad.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los empleados de la Empresa.
- Elaborar y administrar el Plan de Vacantes
- Mantener actualizado el plan estratégico del recurso humano



	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CÓDIGO: GTHS-PL01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	FECHA: 23 ENE 2023

6. DIAGNOSTICO

La planeación del recurso humano debe ser un ejercicio permanente en cualquier entidad, y para lo cual la Empresa Oficial de Servicios Públicos de Yumbo S.A. E.S.P. debe contar con las herramientas y mecanismos necesarios para la previsión y proyección de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos empresariales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones para identificar sus necesidades. Las actividades de gestión del talento humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas institucionales, de manera que consideren la vinculación de nuevos empleados, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.

7. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

La planeación estratégica del Talento Humano es un sistema integrado de gestión, que busca una articulación entre la Empresa Oficial de Servicios Públicos de Yumbo SA ESP y los empleados de la empresa con el Direccionamiento Estratégico (misión, visión, objetivos estratégicos, planes, programas y proyectos).

El plan estratégico del talento humano tiene como referencia la planeación estratégica de la Empresa Oficial de Servicios Públicos de Yumbo SA ESP, de manera que los objetivos institucionales están alineados con los objetivos de desempeño individual, la coordinación entre las personas involucrados; Gestión del Talento Humano, alta dirección y empleados, hace que se logre un compromiso para apoyar las acciones que faciliten el desarrollo de los programas de Talento Humano.

Las acciones para desarrollar en este plan, principalmente se basan en el ciclo de vida de los servidores públicos, la cual se estructura en las etapas de ingreso, permanencia y retiro.



	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CÓDIGO: GTHS-PL01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	FECHA: 23 ENE 2023

8. METODOLOGÍA

La metodología utilizada para la construcción del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la Empresa Oficial de Servicios Públicos de Yumbo SA ESP se basó en los lineamientos establecidos en las estrategias institucionales, Planes y Programas implementados en la vigencia 2023.

La implementación permitirá realizar seguimiento a las diferentes actividades que se desarrollan en Talento Humano y alinearlas con los objetivos de la empresa.

Para realizar el respectivo seguimiento a cada uno de los planes y programas, se cuentan con metodologías enfocados a evaluar el cumplimiento de las acciones definidas.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

- Plan Bienestar social, Estímulos e Incentivos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Vacantes
- Plan Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan de Previsión del Recurso Humano

9. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La Empresa Oficial de Servicios Públicos de Yumbo S.A. E.S.P., se encamina hacia la protección, el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la administración, gestión y desarrollo del talento humano que preste sus servicios en la empresa.

El área de recursos Humanos la Empresa Oficial de Servicios Públicos de Yumbo SA ESP, liderara el desarrollar los programas establecidas para el recurso humano de acuerdo con la caracterización de procesos y procedimientos, en los siguientes lineamientos:



	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CÓDIGO: GTHS-PL01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	FECHA: 23 ENE 2023

10. PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Para atender los requerimientos institucionales de personal, presentes y futuros; el área de Recursos Humano de la Empresa desarrollará anualmente planes estratégicos, de previsión y de mejoramiento, ajustados a las metas y objetivos definidos en el Direccionamiento Estratégico de la Empresa Oficial de Servicios Públicos de Yumbo S.A. E.S.P.

11. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Identificación de Necesidades de Recurso Humano

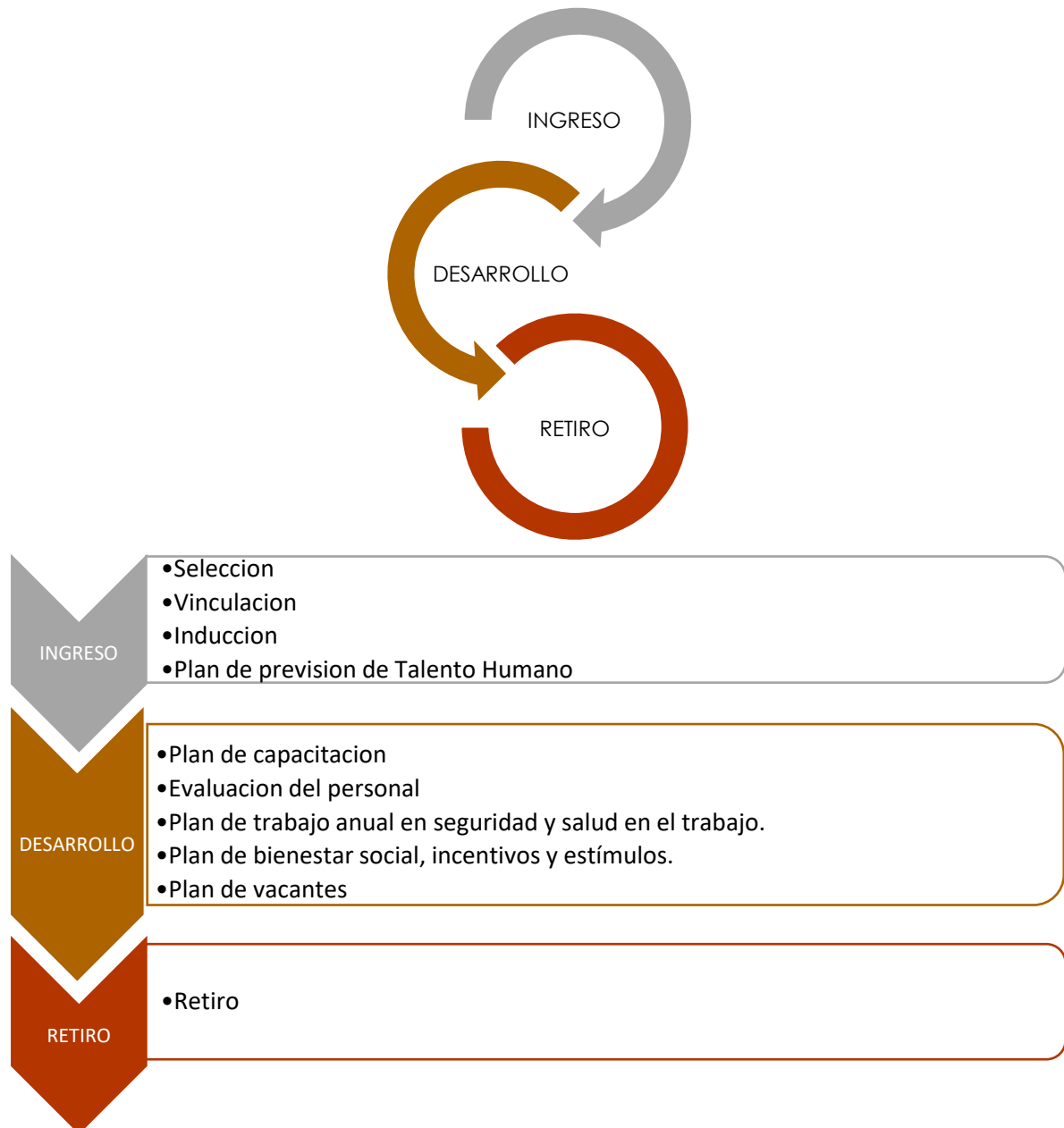
En la identificación de necesidades y requerimientos en lo referente al recurso humano, deben aplicarse los criterios Austeridad y Racionalidad del gasto. El área de Recurso Humano anualmente identificará, cuantificará, priorizará y consolidará el diagnóstico de necesidades de recurso humano de conformidad con las políticas, planes generales, estratégicos y de mejoramiento continuo de la entidad, con base en las necesidades identificadas, la información que recibe de las diferentes áreas de la empresa, así como también a las disposiciones presupuestales aplicables.



	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CÓDIGO: GTHS-PL01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	FECHA: 23 ENE 2023

12.MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Ilustración 1 Modelo Integrado



	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CÓDIGO: GTHS-PL01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	FECHA: 23 ENE 2023

12.1 Ingreso

La Empresa Oficial de Servicios Públicos de Yumbo SA ESP, en aras de contar con un talento humano idóneo y comprometido y en cumplimiento de los objetivos institucionales, tendrá como principio de ingreso de los empleados el mérito, Garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad sin importar el tipo de Vinculación., el área de recurso Humano verifica que el personal acredite los requisitos definidos para cada empleo.

Selección: Todo aspirante a ocupar un empleo en la Empresa Oficial de Servicios Públicos de Yumbo SA ESP deberá cumplir con el perfil del cargo definido en el Manual de Funciones y Competencias, para ello se realiza estudio y análisis de hoja de vida con verificación de requisitos, legalidad de títulos y entrevista.

Vinculación: siguiendo las disposiciones de la ley a Ley 909 de 2004, su propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes en el caso de los Empleados Públicos, teniendo como referentes el servicio público, la entidad y el cargo. La provisión de los empleos está sujeta a las disposiciones legales aplicables según la naturaleza y clasificación de los empleos definidos en la planta de personal de la Empresa Oficial de Servicios Públicos de Yumbo SA ESP.

Inducción: la Empresa Oficial de Servicios Públicos de Yumbo SA ESP adelantara las actividades de inducción, para todo el personal nuevo, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura organizacional.

PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO:

Anualmente la Empresa Oficial de Servicios Públicos de Yumbo SA ESP, desarrolla como un componente del Talento humano, el plan de previsión del Talento humano el cual sirve como una herramienta de gestión que permita establecer las necesidades de personal que se requiera en la entidad para el cumplimiento de sus objetivos institucionales, y de la manera de proveer las vacantes de personal como respuesta al Plan Anual de Vacantes.



	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CÓDIGO: GTHS-PL01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	FECHA: 23 ENE 2023

El plan de previsión del recurso humano se sustenta bajo los siguientes lineamientos:

ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.

La planta de personal adoptada para la Empresa Oficial de Servicios Públicos de Yumbo S.A. E.S.P. está conformada. La planta actual la empresa cuenta con la implementación de 88 empleos, de los cuales (79) cargos son de trabajadores oficiales, ocho (8) empleos de libre nombramiento y remoción y uno (1) de periodo fijo, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

Tabla 1 Tipo de vinculación

TIPO VINCULACIÓN					
NIVEL	PERIODO FIJO	LIBRE NOMBRAMIENTO	TRABAJADOR OFICIAL	TOTAL CARGOS	TOTAL VACANTE
DIRECTIVO		4		4	
ASESOR	1	2		3	
PROFESIONAL		2	27	29	2
TECNICO			13	13	
ASISTENCIAL			39	39	1
TOTAL	1	8	79	88	3

Analizando las vacantes que se reportan, se tiene que la planta se encuentra provista en un 96.65%. Entre los cargos que se encuentran provistos, 9 se encuentran en libre nombramiento y remoción y 76 mediante contrato laboral a término indefinido, por tener condiciones de trabajador oficial.

PROVISION DE VACANTES

Actualmente la Empresa Oficial de Servicios Públicos de Yumbo SA ESP, tiene previsto adoptar la totalidad de la planta de personal en la medida que surja las necesidades y crecimiento financiero de la empresa, con el fin de proyectar un mejoramiento en la prestación del servicio.

Teniendo una planta provista en un 98 %, de lo cual. Para la vigencia 2023 se procederán a proveer las vacantes que se requieran para el funcionamiento de la



	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CÓDIGO: GTHS-PL01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	FECHA: 23 ENE 2023

Empresa Oficial de Servicios Públicos de Yumbo SA ESP, y que no hayan podido ser provistas en vigencia 2022, mediante los mecanismos internos definidos para tal fin.

12.2 Desarrollo

La Empresa Oficial de Servicios Públicos de Yumbo SA ESP en busca del bienestar de sus empleados en el desarrollo de su ejercicio Laboral establecerá acciones relacionadas con la capacitación, bienestar, Incentivos, seguridad y salud en el trabajo y toda aquella actividad que Apunte al crecimiento de la productividad y la satisfacción permanente de los servidores.

Formación y capacitación: en La Empresa Oficial de Servicios Públicos de Yumbo se tiene como una herramienta Instrumental en aras de propender por el mejor desempeño en el cargo; y formativo con miras al enriquecimiento de los servidores, mediante la Corrección de sus deficiencias y el despliegue de sus recursos personales, Además de mejorar la calidad de la prestación de los servicios.

Conforme con lo establecido por la Constitución y la ley y en respuesta a las necesidades identificadas, la entidad formula anualmente, el plan anual institucional de capacitación, este plan se debe desarrollar de manera participativa con las diferentes áreas de la empresa, con la aprobación de la Gerencia y es objeto de control, seguimiento y evaluación para medir los y los resultados obtenidos. Así mismo La empresa programa y asigna los recursos económicos necesarios para la ejecución del plan.

A través de la encuesta realizada a los procesos se obtuvo un diagnóstico general de las necesidades de capacitación, además de los análisis internos realizados por la alta dirección y procesos transversales obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 2 Necesidades de capacitación

PROCESO	TEMAS	DIRIGIDO A
PROCESOS MISIONALES		
PROCESOS MISIONALES	OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO DE PLANTAS DE TRATAMIENTO (PTAP Y PTAR)	PERSONAL DEL PROCESO DE ACUEDUCTO Y/O ALCANTARILLADO
	GESTION AMBIENTAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO



	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CÓDIGO: GTHS-PL01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	FECHA: 23 ENE 2023

PROCESOS DE APOYO		
GESTION FINANCIERA	-ACTUALIZACION FINANCIERA	TESORERÍA, CONTABILIDAD, PRESUPUESTO, DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
	-ACTUALIZACIONES TRIBUTARIAS DE LEY	
GESTION JURIDICA	CONTRATACIÓN, SECOP	SECRETARIO GENERAL, JURIDICO Y DE JUZGAMIENTO DISCIPLINARIO
		PROFESIONAL ESPECIALIZADOS
		SUPERVISORES DE CONTRATOS
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	-NOMINA, PRESTACIONES Y SEGURIDAD SOCIALES -ADMINISTRACION DE PERSONAL Y EMPLEO PUBLICO -MEDIDAS PREVENTIVAS DISCIPLINARIAS -RELACIONES LABORALES	RECURSOS HUMANOS/TODO EL PERSONAL QUE LO REQUIERA
GESTION COMERCIAL	-SERVICIO AL CLIENTE -ACTUALIZACION EN ASPECTOS COMERCIALES	AREA COMERCIAL
PROCESOS ESTRATEGICOS		
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	ACTUALIZACIÓN SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS – ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	GERENCIA, DIRECTORES Y ASESORES



	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CÓDIGO: GTHS-PL01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	FECHA: 23 ENE 2023

PLANEACION	-PLANEACION ESTRATEGICA -SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD	PROCESO DE PLANEACION
PROCESOS DE MEDICION, ANALISIS Y MEJORA		
CONTROL INTERNO/DISCIPLINARIO	-ACTUALIZACION EN NORMATIVIDAD CONTROL INTERNO.	CONTROL INTERNO/DISCIPLINARIO
TRANSVERSAL A VARIOS PROCESOS		
GESTION DOCUMENTAL	ACTUALIZACION EN TEMAS DE GESTION DOCUMENTAL	TODO EL PERSONAL /O EL QUE LO REQUIERA
OFIMATICA	CAPACITACION EN MANEJO DE EXCEL BASICO	TODO EL PERSONAL /O EL QUE LO REQUIERA
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	ASPECTOS RELEVANTES DEL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES PARA LOS TRABAJADORES, EMPLEADOS Y CONTRATISTAS	TODOS EL PERSONAL
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	ESTILOS DE VIDA Y ENTORNOS SALUDABLES (CONTROLES TABAQUISMO, ALCOHOLISMO, FARMACODEPENDENCIA Y OTROS)	TODOS EL PERSONAL
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CAPACITACION MANEJO DE ESTRÉS	TODOS EL PERSONAL
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CAPACITACION (ACTUALIZACION) TRABAJO EN ALTURAS	PERSONAL OPERATIVO
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CAPACITACION (ACTUALIZACION) TRABAJO EN ESPACIOS CONFINADOS	PERSONAL OPERATIVO
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CAPACITACION (ACTUALIZACION) MANEJO DE GAS CLORO	PERSONAL OPERATIVO



	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CÓDIGO: GTHS-PL01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	FECHA: 23 ENE 2023

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	GESTION Y FUNCIONAMIENTO DEL COPASST (ESTRATEGIAS EXITOSAS)	MIEMBROS COPASST
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	GESTION Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL (ESTRATEGIAS EXITOSAS)	MIEMBROS CCL
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CAPACITACIÓN A LA ALTA GERENCIA EN RESPONSABILIDAD FRENTE AL SG-SST	ALTA GERENCIA
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CURSO 50 HORAS DE SST /ACTUALIZACION 20 HORAS	COPASST - CONTROL INTERNO
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	RIESGO MECÁNICO Y CUIDADO DE MANOS	PERSONAL OPERATIVO
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PREVENCIÓN RIESGO BIOMECANICO EN MANEJO DE VIDEO TERMINALES	PERSONAL ADMINISTRATIVO
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	MANEJO ADECUADO DE CARGA	PERSONAL OPERATIVO
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PREVENCIÓN DE CÁNCER DE PROESTATA Y DE MAMA (AOTOEXAMEN)	TODOS EL PERSONAL
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CAPACITACION MANEJO DE ESTRÉS	TODOS EL PERSONAL
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CAPACITACION BRIGADA DE EMERGENCIA	MIEMBROS DE LA BRIGADA

Evaluación del Personal: la evaluación es un instrumento para el mejoramiento de los empleados, con el enfoque hacia el desempeño con resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes del mismo.

- El desempeño laboral de la totalidad del personal de la Empresa es objeto de evaluación con el fin de determinar su desarrollo en el servicio, fundamentado en los principios y valores constitucionales e institucionales.
- De los resultados de la evaluación del personal debe producirse un plan de mejoramiento individual; cada área y cada persona recibirá la correspondiente retroalimentación.



	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CÓDIGO: GTHS-PL01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	FECHA: 23 ENE 2023

Sistema de Bienestar:

La empresa implementa anualmente el plan de bienestar social, estimulas e incentivos, a partir de las iniciativas y necesidades identificadas de los empleados.

- Los planes, programas y proyectos propenden por el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la protección y servicios sociales, buscando la motivación, seguridad, satisfacción y compromiso del cliente interno a fin de mejorar los niveles de eficiencia, eficacia y productividad institucional, favoreciendo el desarrollo personal y de su familia.
- Las actividades y grupos de beneficiarios se fijan bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cobertura institucional, armonizando con las políticas generales y las necesidades particulares.

El Bienestar de todo ser humano y en este caso tiene el objetivo de brindar estabilidad y/o equilibrio, teniendo en cuenta que se debe de tener una buena relación a nivel social, familiar y social, esto a su vez que le permita crecer no solo a nivel personal sino en la interacción diaria con su entorno.

Por tal motivo el Plan de Bienestar estímulos e incentivos debe de estar encaminado a lograr todas estas características, con la finalidad de propiciar un buen ambiente de trabajo, en donde la motivación sea la base para lograr la satisfacción del empleado al realizar las labores diarias en su ámbito laboral, generándole compromiso, entrega y sentido de pertenencia con la empresa.



	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CÓDIGO: GTHS-PL01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	FECHA: 23 ENE 2023

A continuación se relacionan las actividades programadas para la vigencia 2023:

Tabla 3 Actividades vigencia 2023

COMPONENTE	PROGRAMA	ACTIVIDAD	RECURSOS	PERIODO DE EJECUCION DE ACTIVIDAD											
MESES DEL AÑO				FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
	Auxilio educativo	Auxilio educativo para funcionarios	PROPIOS												
		Auxilio educativo para hijos de los funcionarios	PROPIOS												
	Auxilio de lentes a Trabajadores Oficiales	Auxilio de lentes a Trabajadores Oficiales	PROPIOS												
	Auxilio Odontológico a Trabajadores Oficiales	Auxilio Odontológico a Trabajadores Oficiales	PROPIOS												
	pólizas	adquisición de pólizas de vida y exequial para los funcionarios	PROPIOS												
	Actividades Recreativas Y Deportivas	Integración Deportiva y Recreativa para todos los trabajadores.	PROPIOS												
		Actividad Recreativa para los funcionarios y su grupo familiar. (día de la familia)	PROPIOS												
		Actividad de Cierre de la Gestión.	PROPIOS												
	Promoción y prevención de la salud (entorno laboral saludable)	Semana de la Salud	PROPIOS												



	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CÓDIGO: GTHS-PL01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	FECHA: 23 ENE 2023

		Caminata ecológica	PROPIOS											
		Jornadas deportivas	GESTION											
		Charlas de Sensibilización.	Realizar mínimo cinco (5) Charlas de riesgo psicosocial	PROPIOS										
		Promoción del uso de la bicicleta.	Incentivo pecuniario no	NO REQUIERE										
Calidad de Vida Laboral	Día del Servidor Publico	Día del Servidor Publico	PROPIOS											
	Clima laboral.	Medición del clima laboral	PROPIOS											
		Taller de Comunicación asertiva, trabajo en equipo, liderazgo	PROPIOS											
		Celebración de Cumpleaños	PROPIOS											
		celebración día de la secretaria	PROPIOS											
		celebración día de la mujer	PROPIOS											
		celebración día de la madre	PROPIOS											
		celebración día del padre	PROPIOS											



	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CÓDIGO: GTHS-PL01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	FECHA: 23 ENE 2023

		celebración día de los niños	PROPIOS																
	pre- pensionados	Charla para la preparación al pre pensionado	GESTION																
	Plan de Incentivo	descanso remunerado por su motivo de natalicio.	NO REQUIERE																
		Jornadas de Reconocimientos	PROPIOS																
Beneficios adicionales por convención colectiva	Beneficios adicionales por convención colectiva	Reconocimiento de incapacidades laborales 100% para trabajadores oficiales	PROPIOS																
		Disfrute días adicionales de vacaciones por tiempo de servicios	NO REQUIERE																
		Reconocimiento de viáticos	PROPIOS																
		Entrega de Bono navideño	PROPIOS																

▪ Análisis

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se formula a través del análisis del diagnóstico de necesidades conforme a la encuesta realizada al total de los funcionarios de la empresa, insumo que fue base para la construcción de las actividades a desarrollar en el plan de bienestar 2023, además se tuvo en cuenta los acuerdos de la convención colectiva de trabajo firmada con los trabajadores oficiales.

La empresa apropia anualmente, en su respectivo presupuesto, los recursos requeridos para el efectivo cumplimiento de plan de bienestar social e incentivos y se ha incluido destinar e invertir recursos, para la vigencia 2023 un valor de DOSCIENTOS OCHENTA Y SEIS MILLONES DE PESOS MCT (\$286.000.000).



	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CÓDIGO: GTHS-PL01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	FECHA: 23 ENE 2023

▪ Clima Laboral

El “Clima Laboral” es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el “saber hacer” del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.

Es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo con las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional. El cual se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud. Determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

Plan anual de Vacantes:

El Plan Anual de Vacantes La Empresa Oficial de Servicios Públicos de Yumbo S.A. E.S.P., se toma como un instrumento de gestión del empleo público y la oportunidad de identificar la oferta de empleos, necesidades de personal, la forma de cubrir las necesidades presentes y futuras y en general mejorar la gestión del talento humano. Se debe soportar con las características principales del personal que labora en la empresa y el comportamiento de las variables que inciden en la gestión del recurso humano.

Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria, mediante encargo, nombramiento ordinario o contrato laboral. Los términos de estas varían dependiendo de si el cargo es de libre nombramiento y remoción o trabajador oficial. La administración de La Empresa Oficial de Servicios Públicos de Yumbo SA ESP cuenta con la caracterización del personal de planta de la empresa, lo cual permite la toma de decisiones relacionadas con la optimización del Recurso humano, cubriendo las necesidades que se generen dentro de la empresa. dependiendo de su contexto o de las necesidades de funcionamiento, de acuerdo con los objetivos estratégicos planteados. La tabla presentada a continuación evidencia el Plan Anual de Vacantes para el 2023.



	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CÓDIGO: GTHS-PL01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	FECHA: 23 ENE 2023

Tabla 4 Vacantes 2023 por nivel

DENOMINACION DEL CARGO	NIVEL	CODIGO	No VACANTES	TIPO	SALARIO
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	1	Trabajador Oficial	\$ 2.440.356
Profesional Universitario Nivel 1	Profesional	219	2	Trabajador Oficial	\$ 4.192.367
TOTAL			3		

Seguridad y Salud en el Trabajo:

La EMPRESA OFICIAL DE SERVICIOS PUBLICOS DE YUMBO “ESPY” S.A. E.S.P., organismo dedicado a la captación, potabilización, distribución de agua potable y tratamiento de redes de alcantarillado, se compromete a través de la alta dirección en el mejoramiento de la calidad de vida y bienestar físico, mental y social de todos sus colaboradores en todos los centros de trabajo, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas, mediante la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, el cual permitirá la identificación, evaluación y valoración de los riesgos y peligros asociados a la actividad para su respectiva intervención y control.

En concordancia con lo anterior, se compromete a:

- Cumplir la legislación colombiana vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo y otras regulaciones normativas aplicables a la entidad.
- Destinar los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la planeación, ejecución y evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Identificar los peligros y los riesgos que pudieren causar un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, para su efectivo control.
- Promover el autocuidado y la participación de los trabajadores en las actividades de seguridad y salud en el trabajo como base de los mecanismos de prevención de los peligros y los riesgos.



	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CÓDIGO: GTHS-PL01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	FECHA: 23 ENE 2023

Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP

La estrategia de seguimiento y monitoreo del SIGEP, pretende consolidar buenas prácticas administrativas en el manejo y administración de la información laboral de los servidores público que trabajan en la entidad, a través de la actualización, consolidación y caracterización la información.

Revisión permanente del sistema de información de Gestión del Empleo Público SIGEP, realizando análisis estadístico-descriptivo del comportamiento de registro y actualización de datos por parte de los servidores públicos.

Tabla 5 Actividades a desarrollar en la vigencia 2023

Actividad	Beneficiarios	Recursos Requeridos
Realizar seguimiento a la Actualización de hojas de vida (Identificar nivel de actualización de hojas de vida), de los servidores públicos	Funcionario publico	Equipo de Cómputo, herramientas ofimáticas y acceso al sistema
Realizar seguimiento y monitoreo al SIGEP, verificando que la actualización de información de bienes y rentas se dé, dentro de los términos de ley. Es decir, antes del 31 de julio de cada vigencia	Empleados de Planta	Equipo de Cómputo, herramientas ofimáticas y acceso al sistema

12.3 Retiro

El ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro, tema a veces poco tenido en cuenta en las entidades pero que cobra importancia con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual se enfoca en comprender las razones de la deserción del empleo público con el fin de que la entidad encuentre los mecanismos para evitar el retiro de personal calificado, así mismo, es necesario atender el retiro por pensión que supone una ruptura en la vida del servidor. Para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida.



	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CÓDIGO: GTHS-PL01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	FECHA: 23 ENE 2023

En esta etapa La Empresa Oficial de Servicios Públicos de Yumbo se sujeta a lo Establecido en la constitución y la ley, realizando las siguientes actividades:

- Los funcionarios son objeto de la valoración médica de retiro, y se garantiza una desvinculación asistida y la preparación del pre pensionado a través de los Programas de Bienestar.
- La empresa garantiza la liquidación definitiva de las prestaciones sociales a que tenga derecho el funcionario, dentro del término establecido en la Ley.

13. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO

Para la vigencia 2023 La Empresa Oficial de Servicios Públicos de Yumbo adopta los diferentes planes que tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la gestión estratégica del talento humano, de esta manera se adoptan seis planes que se desarrollan desde el área de Recurso Humano.

1. Plan de bienestar social, estímulos e incentivos.
2. Plan de previsión de Talento humano.
3. Plan institucional de capacitación.
4. Plan estratégico de Talento Humano.
5. Plan anual de vacantes.
6. Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

Con el objetivo de llegar a una implementación exitosa de los planes integrado el Empresa debe desarrollar las siguientes etapas.

1. **Disposición de la información:** se debe contar con información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para el éxito de la gestión.
2. **Diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano:** En esta etapa se tiene como un instrumento el autodiagnóstico de la dimensión del talento humano, emanado desde el nuevo modelo integrado de Gestión y planeación MIPG. el cual nos permite identificar el estado en que se encuentra la entidad, y de esta manera identificar las estrategias y los planes a desarrollar en el Empresa con orientación hacia dicha dimensión.



	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CÓDIGO: GTHS-PL01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	FECHA: 23 ENE 2023

3. **Elaborar del plan de acción:** como respuesta al autodiagnóstico de la dimensión del talento humano y una vez se haya identificado las debilidades que se presentan en la entidad, se diseñan los planes de acción con base en el instrumento mencionado.
4. **Implementación plan de acción:** Con el objetivo de obtener resultados de impacto en la gestión estratégica del talento humano, se inicia la implementación de los planes de acción, enfocados al Talento Humano de la entidad, durante todo su ciclo (ingreso, desarrollo y retiro).
5. **Evaluación la Gestión:** El área de Talento Humano deberá establecer los mecanismos para realizar evaluación y seguimiento a los planes de trabajo establecidos por el Empresa, de manera que permita identificar los avances alcanzados en la implementación e impacto sobre la entidad y los objetivos establecidos.

14. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La planeación de la gestión del talento humano de La Empresa Oficial de Servicios Públicos de Yumbo S.A. E.S.P., se estructura a través de los planes anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el trabajo y el Plan de Vacantes, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes.

Dentro el plan estratégico del talento humano de la vigencia 2023, se definieron las siguientes líneas estratégicas prioritarias de gerencia del talento humano, relacionadas a continuación:

Tabla 6 Líneas estratégicas prioritarias de gerencia del Talento Humano

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACCIONES
1)Administración del personal	Mantener una planta de personal caracterizada y una base de datos con los requerimientos del SIGEP	Administración del personal	Verificar la Actualización de las hojas de vida en el SIGEP
			Verificar que todos los empleados realicen la actualización de la declaración juramentada de bienes en las fechas establecidas
1)Plan Anual de Vacantes	Fortalecer los procesos de selección, retención y	Gestión del Talento Humano	Mantener actualizadas las vacantes de la empresa



	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CÓDIGO: GTHS-PL01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	FECHA: 23 ENE 2023

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACCIONES
	desvinculación de los empleados de la ESPY.		
1) Plan Institucional de Bienestar social, estímulos e Incentivos 2) Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Mejoramiento de las condiciones de vida laboral.	Cultura y Clima Organizacional	Ejecutar en un porcentaje superior al 95% el plan de bienestar social Establecer estrategias que incentiven a los servidores Realizar actividades de preparación al personal cercano al retiro ., Desarrollar acciones, estrategias e intervenciones en materia de Salud Ocupacional que contribuyan a la recuperación de condiciones laborales adecuadas, al bienestar integral y a la estabilidad mental y física de los servidores públicos, buscando incrementar la productividad.
1) Plan Institucional de Capacitación	Establecer un plan de capacitación orientada a formar, fortalecer y potenciar las competencias, según las necesidades evidenciadas.	Formación del Talento Humano	Determinar necesidades de formación, actualización, fortalecimiento o potenciación de competencias del personal. Realizar la jornada de inducción, reinducción y entrenamiento Elaborar y Ejecutar en un porcentaje superior al 95%.
1) Evaluación de trabajadores y empleados	Fortalecer el proceso de evaluación del personal	Evaluación de la gestión	Adoptar e implementar un sistema de evaluación de la gestión de los empleados

15. SEGUIMIENTO

El seguimiento de este plan se realizará a través del cumplimiento de los diferentes planes que integran el componente de talento humano, mediante el instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG, auditorías internas, modelo estándar de control interno y demás instrumentos que permitan evaluar la gestión del talento humano.



	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CÓDIGO: GTHS-PL01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	FECHA: 23 ENE 2023

16. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Breve Descripción del Cambio	Fecha de Emisión
01	Creación del documento para la vigencia 2020, adoptado mediante resolución N°. 1.3.1.005	02 enero 2020
02	Modificación del documento para la vigencia 2021, adoptado mediante resolución N°. 1.3.1.005	04 enero 2021
03	Modificación del documento para la vigencia 2022, adoptado mediante resolución N°. 1.33.016	28 enero 2022
04	Modificación del documento para la vigencia 2023, adoptado mediante resolución N°. 1.33.032	23 enero 2023

17. APROBACIÓN

Elaboró	Revisó	Aprobó
JHON FREDY GARCÍA S. PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2 RECURSOS HUMANOS Y FÍSICOS	PAOLA ANDREA BEJARANO ORTIZ DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	JAIRO A. GONZALEZ O. GERENTE
Fecha: 23 de enero 2023	Fecha: 23 de enero 2023	Fecha: 23 de enero 2023



	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CÓDIGO: GTHS-PL01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	FECHA: 23 ENE 2023

18. ANEXOS

1. GTHS-PL02 PLAN ANUAL DE VACANTES
2. GTHS-PL03 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO
3. GTHS-PL04 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS (PBI)
4. GTHS-PL05 PLAN DE CAPACITACIONES POR COMPETENCIA (PCC)
5. GTHS-PL06 PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

