	<b>EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.</b>	<b>CÓDIGO: AP.GTH.PL.04</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>APROBADO: 26/01/2022</b>
		<b>VERSIÓN: 4</b>
		<b>PÁGINA: 1 DE 14</b>

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

## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

**HENRY LISCANO PARRA  
GERENTE**

**ENERO DE 2022**

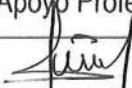

**El cambio  
es ahora!**


Teléfono: (578) 8360012  
Carrera 1 No 15-20, B/ Antonio Naranjo  
contacto@empitalito.gov.co  
www.empitalito.gov.co

	<b>EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.</b>	<b>CÓDIGO: AP.GTH.PL.04</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>APROBADO: 26/01/2022</b> <b>VERSIÓN: 4</b> <b>PÁGINA: 2 DE 14</b>

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. CONTEXTO ESTRATÉGICO.....	3
2.1 MISIÓN.....	3
2.2 VISIÓN.....	4
2.3 PRINCIPIOS.....	4
3. MARCO NORMATIVO.....	5
4. ENFOQUE METODOLÓGICO.....	6
5. DIAGNÓSTICO.....	7
6. FORMULACIÓN PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	11
7. FINANCIACIÓN DEL PLAN.....	12
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	14
9. POLÍTICA DE MODIFICACIONES.....	14
10. CONTROL DE CAMBIOS.....	14

<b>Elaboró:</b> Briceida Valderrama Parra	<b>Revisó:</b> Leonardo Castro Vargas
<b>Cargo:</b> Apoyo Profesional Talento Humano.	<b>Cargo:</b> Director Administrativo y Financiero.
<b>Firma:</b> 	<b>Firma:</b> 

	<b>EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.</b>	CÓDIGO: AP.GTH.PL.04
		APROBADO: 26/01/2022
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	VERSIÓN: 4
		PÁGINA: 3 DE 14

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano de la **EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.**, tiene como propósito presentar de una manera integrada, las actividades y acciones realizadas por los procedimientos de bienestar social, seguridad y salud en el trabajo SST y de formación y capacitación; todas dirigidas a los funcionarios y algunas, relacionadas con el bienestar familiar y social extensivas al grupo familiar de los mismos.

Cada uno de los capítulos que conforman El Plan Estratégico de Talento Humano, a saber: bienestar social; seguridad y salud en el trabajo SST; y de formación y capacitación, recogen las necesidades y requerimientos de los funcionarios para cada vigencia.

Metodológicamente, El Plan Estratégico de Talento Humano, se formuló con base en el proceso de Planeación institucional, en las Leyes y Decretos reglamentarios que regulan cada uno de los tres (3) temas, en la guía para la formulación del plan institucional de capacitación – PIC - del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y en las necesidades referidas por los funcionarios y detectadas al interior de los procesos.

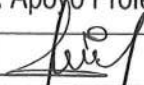

El plan formulado para la vigencia de 2022, tiene como beneficiarios a los funcionarios y su ejecución es liderada por Talento Humano.


Se espera que, con la ejecución de las actividades de este plan y la participación activa de todos los funcionarios, se mejoren significativamente, el ambiente laboral, el clima organizacional, se fortalezcan las competencias, habilidades y el desempeño de los funcionarios; y se contribuya al cumplimiento de los objetivos institucionales.

## 2. CONTEXTO ESTRATÉGICO.

### 2.1 MISIÓN

**EMPITALITO E.S.P.**, es la encargada de suministrar el agua potable, prestar los servicios de aseo y alcantarillado en el sector urbano del municipio de Pitalito, con proyección comercial en otros negocios del sector, logrando estructurar un soporte y plataforma de servicios para el crecimiento urbanístico y

<b>Elaboró:</b> Briceida Valderrama Parra	<b>Revisó:</b> Leonardo Castro Vargas
<b>Cargo:</b> Apoyo Profesional Talento Humano.	<b>Cargo:</b> Director Administrativo y Financiero.
<b>Firma:</b> 	<b>Firma:</b> 

	<b>EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.</b>	<b>CÓDIGO:</b> AP.GTH.PL.04
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>APROBADO:</b> 26/01/2022
		<b>VERSIÓN:</b> 4
		<b>PÁGINA:</b> 4 DE 14

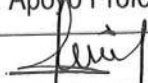
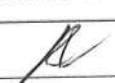
empresarial con enfoque de sostenibilidad, generando mejores condiciones de vida a todos los habitantes y usuarios de la ciudad.


## 2.2 VISIÓN.

**EMPITALITO E.S.P** para el 2040; será la empresa prestadora de servicios públicos domiciliarios más importante y rentable de toda la región Sur colombiana con desarrollo económico y sostenible, que estará en el tiempo garantizando con las estrategias y nuevos negocios, la infraestructura acorde y mejoría de servicios públicos, para incrementar la productividad y competitividad del municipio de Pitalito, como eje del desarrollo agroindustrial y turístico del sur de Colombia.

## 2.3 PRINCIPIOS.

- **RESPONSABILIDAD:** Es un valor ético que implica el compromiso de los directivos y funcionarios de la **EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO 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 de la **EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO 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 de la **EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO 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.

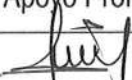

<b>Elaboró:</b> Briceida Valderrama Parra	<b>Revisó:</b> Leonardo Castro Vargas
<b>Cargo:</b> Apoyo Profesional Talento Humano.	<b>Cargo:</b> Director Administrativo y Financiero.
<b>Firma:</b> 	<b>Firma:</b> 


	<b>EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS</b> <b>DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.</b>	<b>CÓDIGO:</b> AP.GTH.PL.04
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>APROBADO:</b> 26/01/2022
		<b>VERSIÓN:</b> 4
		<b>PÁGINA:</b> 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. MARCO NORMATIVO

- **Constitución Política de Colombia 1991.**
- **Decreto Ley 1567 de 1998.** Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado. Artículo 13 "El sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales". ". **Artículo 24°.- Área de Calidad de Vida Laboral.** El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos. El **Decreto 894 de 2017 modifico el literal g** del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998.
- **Ley 789 de 2002.** Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del código sustantivo de trabajo.
- **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 1227 de 2005.** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley1567 de 1998.
- **Decreto 4661 de 2005.** Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005, artículo 1°.

<b>Elaboró:</b> Briceida Valderrama Parra	<b>Revisó:</b> Leonardo Castro Vargas
<b>Cargo:</b> Apoyo Profesional Talento Humano.	<b>Cargo:</b> Director Administrativo y Financiero.
<b>Firma:</b> 	<b>Firma:</b> 

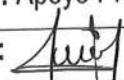

	<b>EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.</b>	<b>CÓDIGO:</b> AP.GTH.PL.04
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>APROBADO:</b> 26/01/2022
		<b>VERSIÓN:</b> 4
		<b>PÁGINA:</b> 6 DE 14

- **Decreto 2539 de 2005.** Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley.
- **Decreto 1443 de 2014:** Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG- SST).
- **Circular Externa 100-010-2014** de la Departamento Administrativo de la Función Pública – DA
- **Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015,** Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, que compila todas las normas en materia de SST.
- **Decreto 1083 de 2015** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto 894 de 2017 (Mayo 28)** “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”
- **Decreto 051 de 2017** (enero 16 de 2018) “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”.


#### 4. ENFOQUE METODOLÓGICO

Metodológicamente, El Plan Estratégico de Talento Humano, se formula con base en el proceso de Planeación institucional y en los requerimientos del sistema nacional de capacitación y estímulos, del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST y las políticas de bienestar social e incentivos para el personal de la **EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.**, además, en las necesidades y requerimientos referidos por los funcionarios y detectados al interior de los procesos.

Las actividades de capacitación se fundamentaron en las necesidades detectadas por las diferentes dependencias, por los resultados de la encuesta necesidades, de los requerimientos de la Oficina de Control Interno, Dirección de Planeación y Dirección Administrativa y financiera y en la Guía para la formulación del plan de capacitación –PIC- del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

<b>Elaboró:</b> Briceida Valderrama Parra	<b>Revisó:</b> Leonardo Castro Vargas
<b>Cargo:</b> Apoyo Profesional Talento Humano.	<b>Cargo:</b> Director Administrativo y Financiero.
<b>Firma:</b> 	<b>Firma:</b> 

Aprobado mediante Resolución Administrativa N° 024 de 2022

	<b>EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.</b>	CÓDIGO: AP.GTH.PL.04
		APROBADO: 26/01/2022
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	VERSIÓN: 4
		PÁGINA: 7 DE 14

Para las actividades de Seguridad y Salud en el trabajo SST se tiene en cuenta la interacción con la ARL la cual para el momento es la ARL Positiva y las actividades encaminadas a la minimización de los factores de riesgo tendientes a la accidentalidad, prevención de la generación de enfermedades y condiciones deficientes de trabajo; como también a la implementación del Sistema de gestión de Seguridad y salud en el Trabajo SG SST.

El plan de Bienestar social e incentivos se fundamentó en las Orientaciones Metodológicas del Sistema de Estímulos del Departamento Administrativo de la Función Pública, en las necesidades de los funcionarios, en los resultados obtenidos de los programas realizados el año anterior y en las manifestaciones de los líderes de las Direcciones y Oficinas.

## 5. DIAGNÓSTICO

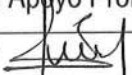

El diagnóstico del contexto estratégico de talento humano de la **EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.** se realizó mediante las herramientas interpuestas por el MIPG y emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP que permite conocer el estado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


Una vez aplicada el autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano, **EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.** obtuvo un puntaje de 73.9 que, según lo establecido por la Guía de Gestión Estratégica de Talento Humano, requiriendo establecer estrategias para mejorar aquellas categorías que presentan calificaciones bajas.

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.	85%	Conocimiento Normativo y del estado.	78%
		Gestión de la Información.	84%
		Planeación estratégica.	88%
		Manual de funciones y competencias.	100%
		Arreglo Institucional.	80%
INGRESO.	92.5%	Provisión de empleo.	No aplica.
		Gestión de la información.	100%
		Meritocracia	80

<b>Elaboró:</b> Briceida Valderrama Parra	<b>Revisó:</b> Leonardo Castro Vargas
<b>Cargo:</b> Apoyo Profesional Talento Humano.	<b>Cargo:</b> Director Administrativo y Financiero.
<b>Firma:</b> 	<b>Firma:</b> 

	<b>EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.</b>	CÓDIGO: AP.GTH.PL.04
		APROBADO: 26/01/2022
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	VERSIÓN: 4
		PÁGINA: 8 DE 14

		Gestión del desempeño	No aplica.
		Conocimiento institucional.	90%
DESARROLLO	70.4%	Conocimiento institucional.	100%
		Gestión de la información.	80%
		Gestión del desempeño.	48%
		Capacitación.	68%
		Bienestar	68%
		Administración del talento humano.	72%
		Clima organizacional y cambio cultural.	85%
		Valores	90%
		Contratistas	20%
		Negociación colectiva.	100%
		Gerencia pública.	48%
RETIRO.	60%	Gestión de la información.	80%
		Administración del talento humano.	50%
		Desvinculación asistida.	70%
		Gestión del conocimiento.	40%



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

De acuerdo con lo anterior se hace necesario que la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.** adelante acciones para fortalecer y mejorar la gestión estratégica de talento humana en las etapas de RETIRO (60%) y DESARROLLO (70.4%), 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, la **EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.** durante la vigencia 2021 formuló, ejecuto y realizó seguimiento a los planes de: capacitación, bienestar e incentivos institucionales; de igual manera se encuentran documentados los programas de seguridad y salud en el trabajo, se debe mejorar y actualizar la ejecución del sistema de gestión y aportar las evidencias y en 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 la **EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO**

<b>Elaboró:</b> Briceida Valderrama Parra	<b>Revisó:</b> Leonardo Castro Vargas
<b>Cargo:</b> Apoyo Profesional Talento Humano.	<b>Cargo:</b> Director Administrativo y Financiero.
<b>Firma:</b> 	<b>Firma:</b> 

Aprobado mediante Resolución Administrativa N° 024 de 2022

	<b>EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.</b>	CÓDIGO: AP.GTH.PL.04
		APROBADO: 26/01/2022
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	VERSIÓN: 4
		PÁGINA: 9 DE 14

**E.S.P.**, de igual manera se debe realizar medición y análisis y mejoramiento del clima organizacional en la empresa.

**INGRESO:** En el diagnóstico se identifica que las historias laborales están organizadas según la serie establecida en las Tablas de Retención Documental y se encuentran digitalizadas, la cual facilita la consulta de las mismas y la toma de decisiones.

Es importante realizar un diagnóstico administrativo, jurídico y financiero que nos permita diseñar estrategias para la toma de decisiones frente a la vinculación del personal.

Se deben tomar acciones correctivas para que la inducción del personal se realice dentro de su primer mes de vinculación, evaluando la eficacia de la inducción y dejando registro de dicha actividad.

**DESARROLLO:** En el diagnóstico se identificó que se debe realizar reinducción a los servidores públicos, en lo posible cada dos años, 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).

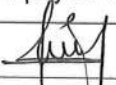

La empresa adoptó, implementó y ejecutó en la vigencia 2021 el Pla Institucional de Capacitación PIC, incluyendo las temáticas correspondientes a normatividad vigente, planificación, gestión documental, Trabajo en equipo y uso de las TIC's.


Respecto a la categoría de bienestar de los empleados, se desarrollaron actividades recreativas y deportes, culturales y de promoción y prevención de la salud, clima laboral, adaptación laboral, cultura organizacional y trabajo en equipo; jornadas a las que se les dará continuidad durante la próxima vigencia.

Es importante resaltar que la **EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.** oportunamente ha reconocido a sus empleados los beneficios convencionales a que tienen derecho.

**RETIRO:** Es importante resaltar que el personal de planta de la Empresa tiene muy poca rotación a excepción del personal directivo que es de libre nombramiento y remoción; durante el año 2021 se les reconoció la pensión convencional a 6 trabajadores y 1 recibió pensión de jubilación o de vejez. De otra parte, el 80% de los empleados reciben los beneficios de la convención, los cuales económicamente son muy representativos, contribuyendo a la permanencia del empleado en la Empresa.

La **EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.** debe desarrollar a un mayor nivel los procesos y procedimientos e implementar guías e instructivos que

<b>Elaboró:</b> Briceida Valderrama Parra	<b>Revisó:</b> Leonardo Castro Vargas
<b>Cargo:</b> Apoyo Profesional Talento Humano.	<b>Cargo:</b> Director Administrativo y Financiero.
<b>Firma:</b> 	<b>Firma:</b> 

	<b>EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.</b>	CÓDIGO: AP.GTH.PL.04
		APROBADO: 26/01/2022
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	VERSIÓN: 4
		PÁGINA: 10 DE 14



garanticen la transferencia del conocimiento del personal que se desvincula de la empresa al personal que se vincula o cuando se presentan movimientos internos del mismo, facilitando de esta manera la ejecución de las actividades.

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 la **EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.** realizo mediante el formulario Autodiagnóstico de "Gestión Estratégica de Talento Humano."


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

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	<b>75</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>81</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>71</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>72</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>75</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	<b>73</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>74</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>80</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>68</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>70</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	<b>80</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>80</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>79</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	<b>70</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>68</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>72</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	<b>80</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>80</b>

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

<b>Elaboró:</b> Briceida Valderrama Parra	<b>Revisó:</b> Leonardo Castro Vargas
<b>Cargo:</b> Apoyo Profesional Talento Humano.	<b>Cargo:</b> Director Administrativo y Financiero.
<b>Firma:</b> 	<b>Firma:</b> 

Aprobado mediante Resolución Administrativa N° 024 de 2022

	<b>EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.</b>	<b>CÓDIGO:</b> AP.GTH.PL.04
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>APROBADO:</b> 26/01/2022
		<b>VERSIÓN:</b> 4
		<b>PÁGINA:</b> 11 DE 14

Del resultado de la ruta de creación de valor se observa la necesidad de fortalecer todas las rutas, a pesar de generar un puntaje superior a 60 en un nivel 4, es importante continuar implementando estrategias en busca de la mejora continua.



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,

## 6. 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 estrategias a implementar, con el objetivo de fortalecer la gestión del talento humano en la **EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS 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.	Director Administrativo y Profesional SST.	01 de febrero de 2022 – 31 de diciembre 2022
		Plan institucional de capacitación.		
		Plan de seguridad y salud en el trabajo.		
Ingreso.	Gestión de la Información.	Realizar la gestión de las historias laborales en el SIGEP.	Secretaria Dirección Administrativa.	01 de febrero de 2022 – 31 de diciembre 2022
	Meritocracia.	Realizar evaluación de competencia de todos los aspirantes a las vacantes	Director Administrativo y financiero.	01 de febrero de 2022 – 31 de diciembre 2022
	Conocimiento Institucional.	Realizar inducción a los nuevos empleados públicos de EMPITALITO E.S.P. y reinducción al personal de planta.	Director administrativo y financiero. Director Operativo. Director de planeación.	01 de febrero de 2022 – 31 de diciembre 2022
Desarrollo	Gestión de la información.	Crear base de datos de los trabajadores oficiales de planta.	Director Administrativo y financiero.	01 de febrero de 2022 – 31 de diciembre 2022
	Gestión del desempeño.	Realizar evaluación periódica del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera	Director Administrativo y Financiero.	01 de febrero de 2022 – 31 de diciembre 2022

<b>Elaboró:</b> Briceida Valderrama Parra	<b>Revisó:</b> Leonardo Castro Vargas
<b>Cargo:</b> Apoyo Profesional Talento Humano.	<b>Cargo:</b> Director Administrativo y Financiero.
<b>Firma:</b> 	<b>Firma:</b> 

Aprobado mediante Resolución Administrativa N° 024 de 2022

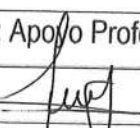

	<b>EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.</b>		<b>CÓDIGO:</b> AP.GTH.PL.04
			<b>APROBADO:</b> 26/01/2022
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		<b>VERSIÓN:</b> 4
			<b>PÁGINA:</b> 12 DE 14

COMPONENTE	CATEGORÍA	ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR.	RESPONSABLE	FECHA
		administrativa y servidores públicos.		
	Bienestar.	Formular y ejecutar el Plan de bienestar social e incentivos.	Director Administrativo y financiero.	01 de febrero de 2022 – 31 de diciembre 2022
	Administración del talento humano.	Divulgar y participar del programa Servimos en la entidad Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	Director Administrativo y financiero.	01 de febrero de 2022 – 31 de diciembre 2022
	Clima organizacional y cambio cultural.	Realizar medición e intervención del clima organizacional y cambio cultural	Director Administrativo y financiero.	01 de febrero de 2022 – 31 de diciembre 2022
	Valores	Socializar el código de integridad.	Director Administrativo y financiero.	01 de febrero de 2022 – 31 de diciembre 2022
<b>Retiro.</b>	Gerencia de la información	Consolidado de hojas de vida y expedientes de retiros.	Director Administrativo y financiero.	01 de febrero de 2022 – 31 de diciembre 2022
	Administración del talento humano.	Identificar las razones por las que los servidores públicos se retiran de la entidad.	Director Administrativo y financiero.	01 de febrero de 2022 – 31 de diciembre 2022
	Desvinculación asistida.	Formular y ejecutar un procedimiento para la desvinculación y reconocimiento de la trayectoria laboral.	Director Administrativo y financiero.	01 de febrero de 2022 – 31 de diciembre 2022
	Gestión del conocimiento.	Formular y ejecutar un procedimiento para la entrega de información de los empleados en retiro.	Director Administrativo y financiero.	01 de febrero de 2022 – 31 de diciembre 2022


## 7. FINANCIACIÓN DEL PLAN

La financiación del plan táctico se realiza con cargo al presupuesto de la **EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.** para la correspondiente vigencia a través de los rubros de gastos de funcionamiento:

### Capacitación:

<b>Elaboró:</b> Briceida Valderrama Parra	<b>Revisó:</b> Leonardo Castro Vargas
<b>Cargo:</b> Apoyo Profesional Talento Humano.	<b>Cargo:</b> Director Administrativo y Financiero.
<b>Firma:</b> 	<b>Firma:</b> 

Aprobado mediante Resolución Administrativa N° 024 de 2022

	<b>EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.</b>		<b>CÓDIGO:</b> AP.GTH.PL.04
			<b>APROBADO:</b> 26/01/2022
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		<b>VERSIÓN:</b> 4
			<b>PÁGINA:</b> 13 DE 14

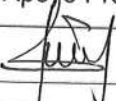

CÓDIGO	AUXILIAR	NOMBRE	VALOR
2.1.2.02.02.009	2.1.2.209.01	Capacitación y Actualización de funcionarios	\$ 10.000.000
	2.1.2.209.02	Capacitación y Actualización de funcionarios	\$ 10.000.000
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 20.000.000</b>


**Bienestar social e incentivos:**

RUBRO	AUXILIAR	NOMBRE	CUANTIA
2.1.1.01.03.020	2.1.11.020.01	Estímulos a los empleados del estado-acueducto	\$ 31.750.000
	2.1.11.020.01	Estímulos a los empleados del estado-alcantarillado	\$ 57.250.000
	2.1.11.020.02	Estímulos a los empleados del estado-acueducto	\$ 85.750.000
	2.1.11.020.02	Estímulos a los empleados del estado-alcantarillado	\$ 34.500.000
	2.1.11.020.02	Estímulos a los empleados del estado-aseo	\$ 8.565.400
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 217.815.400</b>

**Seguridad y Salud en el Trabajo:**

RUBRO	AUXILIAR	NOMBRE	CUANTIA
2.1.2.02.01.003	2.1.2.203.10	Seguridad industrial administrativo	\$ 2.000.000
	2.1.2.203.11	Seguridad industrial operativo	\$ 18.000.000
2.1.2.02.02.009	2.1.2.209.03	Salud Ocupacional y COPASST administrativo	\$ 5.000.000
	2.1.2.209.04	Salud Ocupacional y COPASST operativo	\$ 2.000.000
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 27.000.000</b>

<b>Elaboró:</b> Briceida Valderrama Parra	<b>Revisó:</b> Leonardo Castro Vargas
<b>Cargo:</b> Apoyo Profesional Talento Humano.	<b>Cargo:</b> Director Administrativo y Financiero.
<b>Firma:</b> 	<b>Firma:</b> 

	<b>EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.</b>	<b>CÓDIGO:</b> AP.GTH.PL.04
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>APROBADO:</b> 26/01/2022
		<b>VERSIÓN:</b> 4
		<b>PÁGINA:</b> 14 DE 14

### 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Con el propósito de verificar el avance y cumplimiento de las metas contempladas en los planes tácticos y plan de acción, cada área responsable realizará seguimiento permanente a la ejecución de las metas y realizará dos (2) informes de autoevaluación, uno (1) semestral con corte a junio 30 y otro anual a diciembre 31 de cada vigencia, los cuales serán enviados a la Dirección de planeación para consolidar el informe de gestión institucional del período correspondiente.

Adicionalmente, cada uno de los responsables calculará y analizará los indicadores asociados a las metas del proceso/procedimiento a través del cual, ejecuta las metas, estos, se anexarán al informe de autoevaluación.

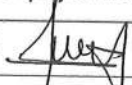
### 9. POLÍTICA DE MODIFICACIONES

Las metas e indicadores que conforman el plan serán susceptibles a cambios y ajustes según modificaciones de las condiciones del entorno interno y externo. Las solicitudes se harán a la Dirección de Planeación, de forma anticipada a su ejecución, con la justificación y el visto bueno del superior inmediato, de la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.**, cuando se trate de modificación al Plan Estratégico 2022.

### 10. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN N°	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	25/01/2022	Creación del plan para la vigencia 2022
2	24/01/2020	Actualización del Plan para la vigencia 2020
3	28/01/2021	Actualización del Plan para la vigencia 2021
4	26/01/2022	Actualización del Plan para la vigencia 2022

  
HENRY LISCANO PARRA  
GERENTE

<b>Elaboró:</b> Briceida Valderrama Parra	<b>Revisó:</b> Leonardo Castro Vargas
<b>Cargo:</b> Apoyo Profesional Talento Humano.	<b>Cargo:</b> Director Administrativo y Financiero.
<b>Firma:</b> 	<b>Firma:</b> 