
	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PL.04
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	APROBADO: 15/01/2026
		VERSIÓN: 8
		PÁGINA: 1 DE 23

Plan Estratégico de Talento Humano 2026

Se adopta mediante resolución No. 25

28 de enero de 2026

 Carrera 2 No 20ª – 112 B/ Sucre Norte

 contacto@empitalito.gov.co

 Línea móvil y WhatsApp:
+57 321 250 0475

 www.empitalito.gov.co



	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PL.04
		APROBADO: 15/01/2026
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 8
		PÁGINA: 2 DE 23

TABLA DE CONTENIDO

2.	MARCO NORMATIVO	3
1.	ALCANCE	4
2.	OBJETIVOS	4
3.	COMPONENTES.....	5
4.	CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS	5
5.	DIAGNOSTICO DE LA GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVES DE LA MATRIZ DE GTH	8
6.	RESULTADO DE LA MEDICION DEL CLIMA LABORAL 2024	12
7.	CONTEXTO ESTRATÉGICO.....	12
	MISIÓN	12
	VISIÓN.....	13
	PRINCIPIOS.....	14
8.	DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	16
9.	FORMULACIÓN PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	20
10.	FINANCIACIÓN DEL PLAN	21
11.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	22
12.	POLÍTICA DE MODIFICACIONES.....	23
13.	CONTROL DE CAMBIOS.....	23

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Andrea Gregoria Mosquera Zúñiga	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional Bienestar laboral	Cargo: Director Administrativo y Financiero
Firma:	Firma:

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PL.04
		APROBADO: 15/01/2026
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 8
		PÁGINA: 3 DE 23

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Pitalito – EMPITALITO E.S.P. constituye una herramienta fundamental de planeación y gestión, orientada a fortalecer el desarrollo integral de los servidores públicos y trabajadores oficiales, reconociendo al talento humano como el principal activo de la organización y un factor clave para el cumplimiento de los objetivos misionales y estratégicos de la entidad.

Este plan se formula en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la normatividad vigente en materia de administración de personal, bienestar social, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, gestión del conocimiento y cultura organizacional, así como con el direccionamiento estratégico institucional. En este sentido, el Plan Estratégico de Talento Humano articula las diferentes políticas, procesos y programas relacionados con la gestión del talento humano, garantizando coherencia, eficiencia y mejora continua.

Así mismo, el plan busca promover ambientes laborales adecuados, seguros y saludables, fortalecer las competencias laborales de los servidores, fomentar el sentido de pertenencia, la ética pública y el compromiso institucional, y contribuir al mejoramiento del clima organizacional y la calidad del servicio prestado a la comunidad. Las acciones contempladas se desarrollan a lo largo del ciclo de vida laboral del servidor, desde el ingreso, pasando por el desarrollo, hasta el retiro, asegurando una gestión integral y sistemática del talento humano.

El Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2026 se convierte, además, en un instrumento de apoyo para la toma de decisiones gerenciales, el seguimiento y la evaluación de la gestión, permitiendo identificar oportunidades de mejora y fortalecer la capacidad institucional de EMPITALITO E.S.P. para responder de manera oportuna, eficiente y transparente a las necesidades de los usuarios y grupos de interés.


2. MARCO NORMATIVO

El Plan Estratégico de Talento Humano de EMPITALITO E.S.P. se fundamenta en el siguiente marco normativo:

Constitución Política de Colombia 1991 Constitución Política de Colombia (artículos 123, 125 y 209).	
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Andrea Gregoria Mosquera Zúñiga	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional Bienestar laboral	Cargo: Director Administrativo y Financiero
Firma:	Firma:

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PL.04
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	APROBADO: 15/01/2026
		VERSIÓN: 8
		PÁGINA: 4 DE 23

Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crean los sistemas de estímulos, programas de bienestar social e incentivos.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, que compila todas las normas en materia de SST.

El presente Plan Estratégico de Talento Humano se desarrolla en concordancia con la normatividad vigente que regula la administración del talento humano en las entidades públicas, así como con los lineamientos y directrices emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. De igual manera, incorpora las disposiciones relacionadas con bienestar social e incentivos, capacitación y formación, seguridad y salud en el trabajo, gestión del conocimiento, clima organizacional, cultura institucional, integridad y ética pública, garantizando una gestión integral, articulada y orientada al mejoramiento continuo del desempeño institucional y la calidad del servicio público.

1. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano aplica a los empleados públicos, trabajadores oficiales y contratistas de EMPITALITO E.S.P., de acuerdo con la normatividad vigente. Inicia con la identificación de necesidades y culmina con el seguimiento y evaluación de las acciones implementadas durante la vigencia 2026.

2. OBJETIVOS

Objetivo General


Diseñar y ejecutar estrategias que fortalezcan la gestión del talento humano de EMPITALITO E.S.P., promoviendo altos niveles de satisfacción laboral, bienestar y desempeño institucional.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar los niveles de satisfacción y clima laboral.

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Andrea Gregoria Mosquera Zúñiga Cargo: Profesional Bienestar laboral Firma:	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas Cargo: Director Administrativo y Financiero Firma:
---	---

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PL.04 APROBADO: 15/01/2026
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 8 PÁGINA: 5 DE 23

- Desarrollar los planes asociados a la gestión del talento humano.
- Promover el crecimiento integral de los servidores.
- Prevenir y controlar los riesgos que afecten la seguridad y salud en el trabajo.

3. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

1. Provisión de Empleos
2. Bienestar Social e Incentivos
3. Seguridad y Salud en el Trabajo
4. Capacitación


4. CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS

La planta de personal de EMPITALITO E.S.P. se encuentra definida mediante el Acuerdo No. 07 del 08 de septiembre de 2022, mediante el cual se modificó la estructura organizacional y la planta de empleos de la entidad. La caracterización incluye empleados públicos y trabajadores oficiales.

EMPLEADOS PÚBLICOS		
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	# EMPLEOS
Gerente	50	1
Jefe de Control Interno y de Gestión	115	1
Jefe Oficina Asesora Jurídica	115	1
Jefe Oficina Asesora de Planeación y Proyectos	115	1
Director Administrativo y Financiero	09	1
Director Comercial y de Atención al Cliente	09	1
Director Técnico y Operativo	09	1
Profesional Servicio Público de Acueducto		1

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Andrea Gregoria Mosquera Zúñiga Cargo: Profesional Bienestar laboral Firma:	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas Cargo: Director Administrativo y Financiero Firma:
---	---


	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PL.04
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	APROBADO: 15/01/2026
		VERSIÓN: 8
		PÁGINA: 6 DE 23

Profesional Servicio Público de Alcantarillado		1
Total, de Empleos		9

TRABAJADORES OFICIALES		
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	DIRECCIÓN	# DE EMPLEOS
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	GERENCIA	1
CONDUCTOR	GERENCIA	1
PROFESIONAL EN CONTRATACIÓN	OFICINA ASESORA JURIDICA	1
PROFESIONAL EN CONTRATACIÓN	OFICINA ASESORA JURIDICA	1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	OFICINA ASESORA JURIDICA	1
PROFESIONAL PLANEAMIENTO Y CONTROL	OFICINA ASESORA DE PLANEACION Y PROYECTOS	2
PROFESIONAL DE CALIDAD Y CONTROL ESTRATEGICO	OFICINA ASESORA DE PLANEACION Y PROYECTOS	1
PROFESIONAL DE SISTEMA DE INFORMACION Y SUI	OFICINA ASESORA DE PLANEACION Y PROYECTOS	1
PROFESIONAL EN SISTEMAS	OFICINA ASESORA DE PLANEACION Y PROYECTOS	1
PROFESIONAL EN AMBIENTAL	OFICINA ASESORA DE PLANEACION Y PROYECTOS	1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	OFICINA ASESORA DE PLANEACION Y PROYECTOS	1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1
PROFESIONAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	3
PROFESIONAL DE BIENESTAR LABORAL	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"


Elaboró: Andrea Gregoria Mosquera Zúñiga Cargo: Profesional Bienestar laboral Firma:	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas Cargo: Director Administrativo y Financiero Firma:
---	---

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PL.04
		APROBADO: 15/01/2026
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 8
		PÁGINA: 7 DE 23

AUXILIAR ADMINISTRATIVO MENSAJERO	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1
PROFESIONAL DE COMPRAS Y ALMACÉN	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1
PROFESIONAL GESTIÓN DOCUMENTAL	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE ARCHIVO	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1
PROFESIONAL CONTADOR	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1
PROFESIONAL FINANCIERO	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO CONTABLE	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1
TÉCNICO TESORERIA	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1
PROFESIONAL TESORERO	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1
PROFESIONAL DE PRESUPUESTO	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1
CELADOR	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	DIRECCION COMERCIAL Y ATENCION AL CLIENTE	1
PROFESIONAL DE FACTURACIÓN Y RECAUDO	DIRECCION COMERCIAL Y ATENCION AL CLIENTE	1
TÉCNICO DE FACTURACIÓN	DIRECCION COMERCIAL Y ATENCION AL CLIENTE	1
TÉCNICO LECTURA CRITICA	DIRECCION COMERCIAL Y ATENCION AL CLIENTE	1
TÉCNICO DE SUSPENSIONES, CORTES Y RECONEXIONES	DIRECCION COMERCIAL Y ATENCION AL CLIENTE	1
PROFESIONAL DE CARTERA Y COBRO COACTIVO	DIRECCION COMERCIAL Y ATENCION AL CLIENTE	1

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Andrea Gregoria Mosquera Zúñiga	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional Bienestar laboral	Cargo: Director Administrativo y Financiero
Firma:	Firma:

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PL.04
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	APROBADO: 15/01/2026
		VERSIÓN: 8
		PÁGINA: 8 DE 23

PROFESIONAL ATENCION AL CLIENTE	DIRECCION COMERCIAL Y ATENCION AL CLIENTE	1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO ATENCIÓN AL CLIENTE EN VENTANILLA	DIRECCION COMERCIAL Y ATENCION AL CLIENTE	2
TÉCNICO CONEXIONES Y MEDIDORES	DIRECCION COMERCIAL Y ATENCION AL CLIENTE	1
PROFESIONAL GESTIÓN SOCIAL	DIRECCION COMERCIAL Y ATENCION AL CLIENTE	1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	DIRECCION TECNICA OPERATIVA	1
INSPECTOR DE OBRAS	DIRECCION TECNICA OPERATIVA	2
CONDUCTOR OPERATIVO	DIRECCION TECNICA OPERATIVA	2
OPERARIO CALIFICADO DE ACUEDUCTO	DIRECCION TECNICA OPERATIVA	1
FONTANEROS	DIRECCION TECNICA OPERATIVA	9
PROFESIONAL LABORATORIO DE AGUA	DIRECCION TECNICA OPERATIVA	2
TÉCNICO OPERADORADORES PLANTA DE AGUA POTABLE	DIRECCION TECNICA OPERATIVA	4
AUXILIAR PLANTA DE AGUA POTABLE	DIRECCION TECNICA OPERATIVA	1
FONTANEROS BOCATOMEROS	DIRECCION TECNICA OPERATIVA	4
PROFESIONAL SERVICIO PUBLICO DE ASEO	DIRECCION TECNICA OPERATIVA	1
TÉCNICO SUPERVISION	DIRECCION TECNICA OPERATIVA	1
TOTAL, DE EMPLEOS		68


Para la fecha se cuenta con una planta de personal de 68, en razón a lo previsto en el acuerdo No 07 de 2022, que indica: **Parágrafo Único:** *Los trabajadores que están en el proceso de transición y que ocuparán los cargos cuya denominación del empleo son celador, fontaneros obreros, Auxiliar Planta de Agua Potable y Operario Calificado de Acueducto, una vez terminado su vida laboral estos cargos se suprimirán*

5. DIAGNOSTICO DE LA GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVES DE LA MATRIZ DE GTH

El diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano de EMPITALITO E.S.P. se realizó mediante la aplicación de la herramienta de **autodiagnóstico de la Dimensión de Talento Humano del Modelo**

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: <u>Andrea Gregoria Mosquera Zúñiga</u>	Revisó: <u>Rafael Augusto Sierra Rojas</u>
Cargo: Profesional Bienestar laboral	Cargo: Director Administrativo y Financiero
Firma:	Firma:


	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS	CÓDIGO: AP.GTH.PL.04
	DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	APROBADO: 15/01/2026
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 8
		PÁGINA: 9 DE 23




Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la cual permite evaluar el nivel de madurez de la entidad en relación con la administración y desarrollo del talento humano.

A partir de este ejercicio se identificaron fortalezas y oportunidades de mejora en las **rutas de creación de valor** establecidas por el MIPG: **Felicidad, Crecimiento, Servicio, Calidad y Análisis de Datos**, evidenciándose variaciones en sus resultados que orientan la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2026.

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


modelo integrado de planeación y gestión






RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	84	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	83
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	80
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	82
		- Ruta para generar innovación con pasión	89
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	80	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	83
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	83
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	79
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	76
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	73	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	75
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	72
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	73	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	76
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	70
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	84	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	84

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

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Andrea Gregoria Mosquera Zúñiga	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional Bienestar laboral	Cargo: Director Administrativo y Financiero
Firma:	Firma:

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PL.04
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	APROBADO: 15/01/2026
		VERSIÓN: 8
		PÁGINA: 10 DE 23

acuerdo con lo anterior, se evidencia una variación en los resultados de las diferentes rutas de la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano, por lo cual el Plan Estratégico de Talento Humano de EMPITALITO E.S.P. estará orientado a fortalecer las rutas con mayores oportunidades de mejora, especialmente las relacionadas con el Servicio y la Calidad, sin descuidar la consolidación de las rutas de Felicidad, Crecimiento y Análisis de Datos, mediante la implementación de estrategias y acciones integrales que contribuyan al bienestar de los servidores, el fortalecimiento de competencias, la cultura organizacional, la orientación al ciudadano y la mejora continua del desempeño institucional.

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.

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 2025 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.

Es importante evaluar las actividades realizadas al personal de la **EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO 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 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 debe continuar con la inducción del personal dentro de su primer mes de vinculación, evaluando la eficacia de la inducción y dejando registro de dicha actividad.

Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Andrea Gregoria Mosquera Zúñiga	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional Bienestar laboral	Cargo: Director Administrativo y Financiero
Firma:	Firma:

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PL.04
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	APROBADO: 15/01/2026
		VERSIÓN: 8
		PÁGINA: 11 DE 23

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).

La empresa adoptó, implementó y ejecuto en la vigencia 2024 el Plan 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; 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 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 1, 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."

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Andrea Gregoria Mosquera Zúñiga	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional Bienestar laboral	Cargo: Director Administrativo y Financiero
Firma:	Firma:

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PL.04
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	APROBADO: 15/01/2026
		VERSIÓN: 8
		PÁGINA: 12 DE 23

6. RESULTADO DE LA MEDICION DEL CLIMA LABORAL 2024

El Clima Laboral según el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad".

Los responsables de Bienestar Social de cada entidad deberán conocer y entender dichas percepciones de los trabajadores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores.

El conocimiento de dichos comportamientos ayudará a tener un diagnóstico de la situación del clima laboral para poder modificar los comportamientos de los servidores a partir del manejo de variables ambientales.

Según el DAFP el clima laboral se debe medir en cada entidad por lo menos cada dos años, donde las entidades por medio de un diagnóstico deberán definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

El estudio de Medición de Clima Organizacional que realizó la empresa, se hizo en el año 2024, dicho estudio tuvo como objetivo medir la forma como los servidores públicos perciben su relación el ambiente de trabajo el cual es determinante de su comportamiento al interior de EMPITALITO E.S.P.

Además, se aplicó este instrumento con el propósito de conocer y entender dichas percepciones de los servidores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, y a su vez tener un diagnóstico de la situación del clima laboral de la empresa.


7. CONTEXTO ESTRATÉGICO.

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

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Andrea Gregoria Mosquera Zúñiga	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional Bienestar laboral	Cargo: Director Administrativo y Financiero
Firma:	Firma:

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PL.04
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	APROBADO: 15/01/2026 VERSIÓN: 8 PÁGINA: 13 DE 23

sector, logrando estructurar un soporte y plataforma de servicios para el crecimiento urbanístico y empresarial con enfoque de sostenibilidad, generando mejores condiciones de vida a todos los habitantes y usuarios de la ciudad.

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.

CODIGO DE INTEGRIDAD

- ✓ **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- ✓ **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- ✓ **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- ✓ **Diligencia:** Cumpló 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:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Andrea Gregoria Mosquera Zúñiga Cargo: Profesional Bienestar laboral Firma:	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas Cargo: Director Administrativo y Financiero Firma:
---	---

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PL.04
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	APROBADO: 15/01/2026 VERSIÓN: 8 PÁGINA: 14 DE 23

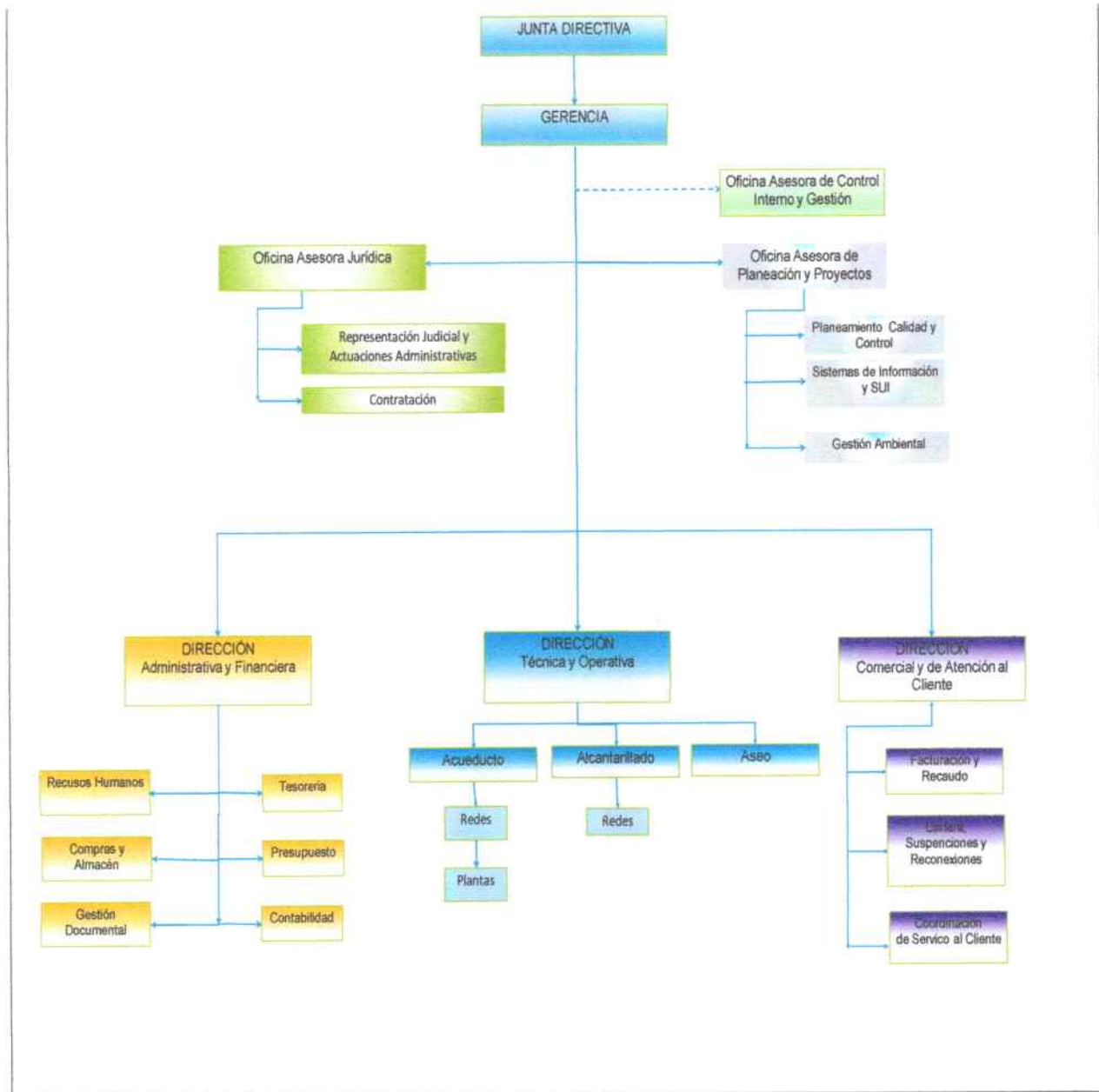
PRINCIPIOS.

- **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.
- **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.

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"


Elaboró: Andrea Gregoria Mosquera Zúñiga Cargo: Profesional Bienestar laboral Firma:	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas Cargo: Director Administrativo y Financiero Firma:
---	---

ORGANIGRAMA



"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Andrea Gregoria Mosquera Zúñiga	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional Bienestar laboral	Cargo: Director Administrativo y Financiero
Firma:	Firma:

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PL.04 APROBADO: 15/01/2026
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 8 PÁGINA: 16 DE 23

8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

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

El Plan Estratégico de Talento Humano en EMPITALITO E.S.P, se desarrolla a través del ciclo de vida laboral del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

La planeación del recurso humano es una práctica permanente en la empresa, la cual en principio vela porque todos sus colaboradores sean felices en el desarrollo de sus labores como servidores públicos, proporcionando el mejor ambiente laboral posible, fomentando el compromiso y la pasión por el servicio. Todas estas buenas prácticas implementadas por el área de gestión humana están estrechamente ligadas con el cumplimiento de las obligaciones y objetivos de la empresa.


Para la vigencia 2026, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño, con estrategias que se realizarán a través de los diferentes planes que integran el plan estratégico de talento humano.

9.1 Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales

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.

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Andrea Gregoria Mosquera Zúñiga Cargo: Profesional Bienestar laboral Firma:	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas Cargo: Director Administrativo y Financiero Firma:
---	---

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PL.04
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	APROBADO: 15/01/2026
		VERSIÓN: 8
		PÁGINA: 17 DE 23

Así mismo está orientado a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores de la entidad. Igualmente, se orienta al fortalecimiento de la cultura organizacional y la adaptación laboral. Adicionalmente, dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada

9.2 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

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.


Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratistas que permitan el desarrollo de un proyecto de vida mediante el establecimiento de enlaces de integridad que contribuyan a su salud mental y vitalidad, a la vez que propician un ambiente de trabajo seguro.

9.3 Plan Institucional de Capacitaciones PIC

El objetivo general de este plan es promover el desarrollo integral de los servidores, a través de actividades de capacitación y formación, acordes con las necesidades identificadas, para el fortalecimiento de competencias, que permitirá a cada uno de los participantes mejorar el desempeño y fortalecer su competitividad laboral; lo que permitirá que la empresa cuente con servidores competentes y comprometidos, con altos estándares de ejecución.

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Andrea Gregoria Mosquera Zúñiga	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional Bienestar laboral	Cargo: Director Administrativo y Financiero
Firma:	Firma:


	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PL.04
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	APROBADO: 15/01/2026 VERSIÓN: 8 PÁGINA: 18 DE 23

El Plan Institucional de capacitación 2026 se estructuró Siguiendo los lineamientos del Modelo integrado de planeación y Gestión MIPG y el Plan Nacional de formación y Capacitación 2020 -2030 DAFP. a los 6 ejes temáticos.

- Paz Total, Memoria y Derechos Humano:** Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos.
- Territorio, Vida y Ambiente:** Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza.
- Mujeres, Inclusión y Diversidad:** Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco (5) transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.
- Transformación digital y cibercultura:** Este eje se relaciona con el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la formación y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.
- Ética e identidad de lo público:** Este eje busca que el servidor Público se reconozca y apropie los valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social y laboral, actitudes que se reflejan en el desempeño de sus funciones y relacionamiento con los demás grupos de interés.
- Habilidades y competencias** A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Andrea Gregoria Mosquera Zúñiga Cargo: Profesional Bienestar laboral Firma:	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas Cargo: Director Administrativo y Financiero Firma:
---	---

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PL.04
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	APROBADO: 15/01/2026
		VERSIÓN: 8
		PÁGINA: 19 DE 23

y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

9.4 Conocimiento Institucional

A través del proceso de inducción se fortalecerá el conocimiento de la empresa, sentido de pertenencia y cultura organizacional. Así mismo se adelantará el proceso de reinducción en el cual se abordarán temas normativos, así como aquellos procesos que presenten cambios que deban ser de conocimiento de todos los colaboradores de la entidad.

9.5 Gestión del Conocimiento

Se fortalecerá la gestión del conocimiento en la entidad de acuerdo con lo contenido en el Plan Institucional de Capacitación, el cual contempla que los funcionarios que reciban de manera individual capacitación o formación en temas específicos que sean de lineamientos generales en cuanto al manejo y gestión del conocimiento institucional, estos deberán ser transmitidos a los demás funcionarios.

9.6 Clima Organizacional


Se dará continuidad al proceso de transformación de la cultura organizacional con el fin de fortalecer las relaciones basadas en el liderazgo, trabajo en equipo, la transparencia y la comunicación. Igualmente, para esta vigencia, se realizará la medición de clima organizacional a fin de identificar el impacto de las acciones previamente adelantadas e identificar nuevos aspectos a mejorar.

9.7 Política de integridad

La empresa se encargará del fortalecimiento permanentemente los valores institucionales y el código de integridad, teniendo en cuenta los lineamientos de la política de integridad del modelo integrado de planeación y gestión-MIPG.

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Andrea Gregoria Mosquera Zúñiga Cargo: Profesional Bienestar laboral Firma:	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas Cargo: Director Administrativo y Financiero Firma:
---	---

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PL.04
		APROBADO: 15/01/2026
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 8
		PÁGINA: 20 DE 23

9. 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: Formulación Plan Estratégico de Talento Humano.

COMPONENTE	CATEGORÍA	ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR.	RESPONSABLE	FECHA
Planeación.	Planeación Estratégica.	Elaborar el Plan de previsión de recursos humanos.	Director Administrativo y Profesional SST.	01 de febrero de 2026 – 31 de diciembre 2026
		Formular y ejecutar el Plan Institucional de capacitación		
		Formular y ejecutar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.		
Ingreso.	Gestión de la Información.	Gestionar y actualizar las historias laborales en el SIGEP	Secretaria Dirección Administrativa.	01 de febrero de 2026 – 31 de diciembre 2026
	Conocimiento Institucional.	Realizar inducción a los nuevos trabajadores de EMPITALITO E.S.P. y reinducción al personal de planta.	Director administrativo y financiero. Director Operativo. Director de Planeación.	01 de febrero de 2026 – 31 de diciembre 2026
Desarrollo	Gestión de la información.	Crear y mantener actualizada la base de datos de los trabajadores oficiales de planta	Director Administrativo y financiero.	01 de febrero de 2026 – 31 de diciembre 2026

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Andrea Gregoria Mosquera Zúñiga	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional Bienestar laboral	Cargo: Director Administrativo y Financiero
Firma:	Firma:

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PL.04
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	APROBADO: 15/01/2026
		VERSIÓN: 8
		PÁGINA: 21 DE 23

COMPONENTE	CATEGORÍA	ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR.	RESPONSABLE	FECHA
	Gestión del desempeño.	Realizar evaluaciones periódicas del desempeño laboral	Director Administrativo y Financiero.	01 de febrero de 2026 – 31 de diciembre 2026.
	Bienestar.	Formular y ejecutar el Plan de bienestar social e incentivos.	Director Administrativo y financiero.	01 de febrero de 2026 – 31 de diciembre 2026.
	Administración del talento humano.	Ejecutar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor.	Director Administrativo y financiero.	01 de febrero de 2026 – 31 de diciembre 2026
	Imagen Corporativa	Socializar y aplicar el Manual de Imagen Corporativa	Director Administrativo y financiero.	01 de febrero de 2026 – 31 de diciembre 2026.
	Clima organizacional y cambio cultural.	Medir, analizar e intervenir el clima organizacional.	Director Administrativo y financiero.	01 de febrero de 2026 – 31 de diciembre 2026.
Retiro.	Desvinculación asistida.	Ejecutar el procedimiento de entrega de información y transferencia de conocimiento del personal en retiro.	Director Administrativo y financiero.	01 de febrero de 2026 – 31 de diciembre 2026.
	Gestión del conocimiento.	Consolidar el expediente de retiro conforme a la TRD institucional y actualizar los sistemas de información de talento humano.	Director Administrativo y financiero.	01 de febrero de 2026 – 31 de diciembre 2026


10. 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:

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Andrea Gregoria Mosquera Zúñiga Cargo: Profesional Bienestar laboral Firma:	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas Cargo: Director Administrativo y Financiero Firma:
---	---

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.		CÓDIGO: AP.GTH.PL.04
			APROBADO: 15/01/2026
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		VERSIÓN: 8
			PÁGINA: 22 DE 23

CÓDIGO	RUBRO	AUXILIAR	NOMBRE	VALOR
2.1.2.02.02.009	Servicios para la comunidad, Sociales y Personales	2.1.2.209.01	Capacitación y Actualización de funcionarios administrativo	\$ 9.329.709
		2.1.2.209.02	Capacitación y Actualización de funcionarios operativo	\$ 6.519.103
TOTAL				\$ 15.848.812

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-administrativo (Bienestar social)	\$ 104.960.000
	2.1.11.020.02	Estímulos a los empleados del estado-operativo	\$179.349.023
TOTAL			\$ 284.309.023

Seguridad y Salud en el Trabajo:


CÓDIGO	AUXILIAR	NOMBRE	APROPIACIÓN
2.1.2.02.01.003	2.1.2.203.10	Seguridad industrial administrativo	\$ 20.900.000
	2.1.2.203.11	Seguridad industrial Operativo	\$ 47.487.000
2.1.2.02.02.009	2.1.2.209.03	Salud Ocupacional y COPASST administrativo	\$ 18.186.160
	2.1.2.209.04	Salud Ocupacional y COPASST Operativo	\$ 10.862.000
TOTAL			\$ 97.435.160

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El seguimiento al Plan Estratégico De Talento Humano se realizará a través de la medición ponderada del cumplimiento de los indicadores asociados a los planes institucionales que hacen parte integral del presente plan (, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales y Plan de

Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma

Elaboró: Andrea Gregoria Mosquera Zúñiga	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional Bienestar laboral	Cargo: Director Administrativo y Financiero
Firma:	Firma:

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PL.04
		APROBADO: 15/01/2026
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 8
		PÁGINA: 23 DE 23

Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo). Así bien, la medición se realizará semestral uno (1) con corte a junio 30 y otro anual a diciembre 31 de cada vigencia, y se espera alcanzar un cumplimiento de mínimo el 90%

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.

12. 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 de Talento humano 2026.

13. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN No	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	25/01/2020	Creación del Plan para la vigencia 2020
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
5	20/01/2023	Actualización del Plan para la vigencia 2023
6	19/01/2024	Actualización del Plan para la vigencia 2024
7	28/01/2025	Actualización del Plan para la vigencia 2025
8	26/01/2026	Actualización del Plan para la vigencia 2026

El presente plan queda sujeto a cambio o aporte necesarios durante la vigencia 2026.


CAROLINA CALDERON VALDERRAMA
 GERENTE

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma:"

Elaboró: Andrea Gregoria Mosquera Zúñiga	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional Bienestar laboral	Cargo: Director Administrativo y Financiero
Firma:	Firma: