



# TALENTO HUMANO

## PLAN ANUAL ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

### VIGENCIA 2025

COPIA CONTAMINADA

<b>ELABORÓ</b> Profesional Universitario en Sistemas de Gestión	<b>FECHA</b> 26/02/2025	<b>REVISÓ</b> Jefe Oficina de Planeación Institucional	<b>FECHA</b> 26/02/2025	<b>APROBÓ</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño	<b>FECHA</b> 26/02/2025
---	----------------------------	--	----------------------------	---	----------------------------



## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>1. DIAGNÓSTICO .....</b>	<b>3</b>
<b>2. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO .....</b>	<b>4</b>
<b>3. EJECUCIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>4. SEGUIMIENTO .....</b>	<b>6</b>
<b>5. ANÁLISIS DE RESULTADOS .....</b>	<b>6</b>

COPIA CONTROLADA

<b>ELABORÓ</b> Profesional Universitario en Sistemas de Gestión	<b>FECHA</b> 26/02/2025	<b>REVISÓ</b> Jefe Oficina de Planeación Institucional	<b>FECHA</b> 26/02/2025	<b>APROBÓ</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño	<b>FECHA</b> 26/02/2025
---	----------------------------	--	----------------------------	---	----------------------------



## INTRODUCCIÓN

La Oficina de Talento Humano de la Empresa Piedecuestana de Servicios Públicos E.S.P. contribuye de manera permanente al logro de los objetivos institucionales, ya que busca fortalecer la gestión de los procesos internos y proporcionar el recurso humano necesario y con las competencias adecuadas que permitan la consecución de la Misión Institucional.

Para lograr este objetivo debe ser un área que lidera, asesora y desarrolla los Procesos de Talento Humano, los cuales se fundamentan en los principios de la Administración Pública. Por este motivo es fundamental contar con planes, programas y recursos necesarios que le permitan liderar, asesorar y proponer en temas relacionados con vinculación, gestión de personal por competencias, desarrollo del talento humano, elaboración y desarrollo de políticas, programas y planes estratégicos en las áreas de su alcance.

En el presente documento se explican las diferentes etapas para formular el Plan Estratégico, teniendo en cuenta los lineamientos y herramientas aportadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y las necesidades y características de la entidad; de igual forma se presenta la estrategia que desarrollará la Entidad en el periodo 2025.

## 1. DIAGNÓSTICO

Para conocer la situación actual de la Empresa Municipal de Servicios Públicos Domiciliarios de Piedecuesta E.S.P, se realizó el diligenciamiento de la matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH), con el fin de identificar las oportunidades de mejora. Además, para tener el diagnóstico con una visión integral, se realizó la medición del clima organizacional.

De la evaluación de clima organizacional se pudo concluir que los aspectos que fueron calificados en el nivel excelente por los trabajadores de la empresa son: la dirección de equipos de trabajo, la organización administrativa del trabajo, la

ELABORÓ	FECHA	REVISÓ	FECHA	APROBÓ	FECHA
Profesional Universitario en Sistemas de Gestión	26/02/2025	Jefe Oficina de Planeación Institucional	26/02/2025	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	26/02/2025



gestión de la gerencia y la confianza, la salud ocupacional y los lineamientos en procedimientos y normas. Estos factores favorecen la satisfacción, la motivación y la productividad.

Por otra parte, los aspectos de confort, calidad de vida, condiciones de trabajo y redes sociales de apoyo intralaboral obtuvieron una calificación en el nivel bueno. Los aspectos de desarrollo competitivo del recurso humano, inclusión y diversidad se encuentran en un nivel regular. Por último, el aspecto de compensación, motivación y beneficios se encuentran en un nivel de calificación deficiente.

De acuerdo con lo anterior, se reconoce el trabajo realizado por la empresa para garantizar un clima organizacional favorable, el cual es percibido positivamente por los trabajadores. Sin embargo, es fundamental evaluar estrategias para aumentar la motivación y el compromiso del personal.

## 2. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Para realizar la planeación estratégica del talento humano, se utilizaron los resultados obtenidos en la matriz de la GETH. Esta es una herramienta que permite a las entidades públicas, identificar el estado de la gestión del talento humano, teniendo en cuenta las dimensiones que componen el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

De acuerdo con el diligenciamiento de la matriz GETH, se puede evidenciar que la empresa da cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, dado que obtuvo una calificación de 70 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez de “TRANSFORMACIÓN”.

La transformación representa el segundo nivel de madurez de la matriz GETH, el cual refleja que la empresa realiza una buena gestión estratégica del talento humano. No obstante, es necesario identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para fomentar un mayor crecimiento y avance en la gestión estratégica del talento humano.

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incorpora Rutas de Creación de Valor, que agrupan acciones definidas en el Plan de Acción. Estas rutas, al abordarse de manera integral, permiten impactar áreas clave y generar resultados efectivos para la GETH.

La ruta en la que la empresa obtuvo el resultado más bajo es la ruta del servicio. Esta ruta se relaciona, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reincidencia, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas y cambio cultural.

Por lo tanto, se definieron los siguientes programas relacionados con el ciclo de vida del servidor público:

- **Ingreso:** comprende el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan de Vacantes y la inducción.

ELABORÓ	FECHA	REVISÓ	FECHA	APROBÓ	FECHA
Profesional Universitario en Sistemas de Gestión	26/02/2025	Jefe Oficina de Planeación Institucional	26/02/2025	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	26/02/2025



- **Desarrollo:** comprende el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, la entrega de dotaciones, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, la reincidencia, Bilingüismo, entornos de vida saludable, negociación con sindicatos, clima organizacional y monitoreo y seguimiento al SIGEP II.
- **Retiro:** comprende el programa de retiro y asistencia, el reconocimiento por el trabajo y la labor, la desvinculación asistida y la transferencia de conocimiento.

### 3. EJECUCIÓN

De acuerdo con la Planeación Estratégica, se desarrollarán las siguientes actividades:

Ciclo	Plan/Programa	Actividades asociadas a cada Plan/Programa
Ingreso	Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos	Elaborar el Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos. Desarrollar las actividades programadas para el cumplimiento del Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos.
	Plan Anual de Vacantes	Elaborar el Plan Anual de Vacantes. Desarrollar las actividades programadas para el cumplimiento del Plan Anual de Vacantes.
	Programa de Inducción	Desarrollar el programa de Inducción.
Desarrollo	Plan Anual de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos	Elaborar el Plan Anual de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos. Desarrollar las actividades programadas para el cumplimiento del Plan Anual de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.
	Plan Anual Institucional de Capacitación	Elaborar el Plan Anual Institucional de Capacitación. Desarrollar las actividades programadas para el cumplimiento del Plan Anual Institucional de Capacitación.
	Plan Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Elaborar el Plan Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo. Desarrollar las actividades programadas para el cumplimiento del Plan Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
	Programa de Reinducción	Desarrollar el programa de Reinducción.
	Programa de Bilingüismo	Implementar el programa de Bilingüismo.
	Programa Dotaciones	Ejecutar el Programa de entrega de Dotaciones de Ley y por Convención Colectiva.
	Monitoreo y Seguimiento SIGEP II	Realizar el manejo, administración y control sobre las Historias Laborales de los Funcionarios.

ELABORÓ	FECHA	REVISÓ	FECHA	APROBÓ	FECHA
Profesional Universitario en Sistemas de Gestión	26/02/2025	Jefe Oficina de Planeación Institucional	26/02/2025	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	26/02/2025



	Clima Organizacional	Implementar las recomendaciones sugeridas.
	Programa de entorno laboral saludable	Desarrollar las actividades programadas para el programa de entorno laboral saludable.
	Negociación con sindicatos	Negociar las condiciones de trabajo con sindicatos.
<b>Retiro</b>	Programa de Retiro y Asistencia	Administrar el retiro de los funcionarios de la Entidad, así como los requerimientos de los ex funcionarios.
	Programa de Reconocimiento	Implementar el programa de reconocimiento por trabajo y labor.
	Programa de Desvinculación Asistida	Implementar el programa de desvinculación asistida.

#### 4. SEGUIMIENTO

La Empresa Municipal de Servicios Públicos Domiciliarios de Piedecuesta E.S.P ha dispuesto las siguientes herramientas que facilitan la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano:

- Departamento Administrativo de la Función Pública
- Modelo Integral de Planeación y Gestión MIPG
- Auditorias de Gestión y de Calidad
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP II

Para la evaluación y seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano se ha propuesto el siguiente indicador:

$$\text{CUMPLIMIENTO} = \frac{\text{No. de Actividades Ejecutadas} * 100}{\text{No. Actividades Programadas}}$$

#### 5. ANÁLISIS DE RESULTADOS

La fase de análisis de resultados se centra en la evaluación de los indicadores para medir el éxito de las estrategias implementadas. Esta fase es fundamental para determinar si los objetivos establecidos en el plan estratégico han sido alcanzados, así como para identificar áreas de mejora que sirvan para realizar la planeación del año siguiente.

<b>ELABORÓ</b> Profesional Universitario en Sistemas de Gestión	<b>FECHA</b> 26/02/2025	<b>REVISÓ</b> Jefe Oficina de Planeación Institucional	<b>FECHA</b> 26/02/2025	<b>APROBÓ</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño	<b>FECHA</b> 26/02/2025
--	----------------------------	---	----------------------------	--	----------------------------