
AGUAS DEL CESAR S.A. E.S.P.

PLAN DE ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2025

TABLA DE CONTENIDO

1. Generalidades	4
2. Marco normativo.....	5
3. Alcance	7
4. Objetivo general	7
5. Objetivos específicos.....	7
6. Propósito	7
7. Componentes	8
8. Previo a la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano	8
8.1 Disposición de información	8
8.2 Caracterización de la población	8
8.3 Caracterización de los empleos	8
8.4 Resultados de mediciones adelantadas en la presente vigencia.....	11
8.4.1 Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.	11
9. Desarrollo del plan estratégico del talento humano 2024.....	11
10. Ejes temáticos para el año 2025	16
10.1 Servidor 4.0 y transformación del Estado.....	16
10.2 Gestión del cambio a una nueva cultura organizacional.....	17
10.3 Planes y programas de talento humano 2025	17
10.3.1. Plan de previsión de recursos humanos	17
10.3.2. Plan de bienestar e incentivos.....	18
10.3.3. Plan de seguridad y salud en el trabajo.....	18
10.3.4. Plan institucional de capacitación.....	19
11. Plan de acción de la matriz estratégica de talento humano.....	19
12. Evaluación del plan.....	20
13. Indicadores	21
14. Planeación 2025	22

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1 Marco Normativo	7
Tabla 2 Caracterización de empleos	9
Tabla 3 Dimensiones MIPG	12
Tabla 4 Dimensiones del Talento Humano	16
Tabla 5 Indicadores	22
Tabla 6 Plan de acción anual	23

1. GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano no pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano, identificándolo como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas en búsqueda de la satisfacción de la ciudadanía.

Finalmente, Aguas del Cesar S.A. E.S.P. enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez, que, de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra en la fase de "Consolidación", lo que impone continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos.

2. MARCO NORMATIVO

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del Grupo de Gestión Humana:

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación Programa de Bienestar
Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP.	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Plan de previsión de talento humano)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano.	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 894 del 11 de noviembre de 2011	Establece los criterios para la asignación de la Prima Técnica en el Departamento Administrativo de la Función Pública.	Talento Humano
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.	Plan Institucional de Capacitación Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).	Plan Institucional de Capacitación Programa de Bienestar

Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana.	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición.	Talento Humano
Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y programas
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional.	MIPG
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Competencias
Resolución 3546 de 2018 del 2018	Regula las prácticas laborales.	Pasantes
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

GETH – Dirección de Empleo Público - DAFF	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH en el sector público 2025.	Talento Humano
-------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------	----------------

Tabla 1 Marco Normativo
Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de Aguas del Cesar S.A. E.S.P. inicia con la identificación de las necesidades específicas de cada uno de sus planes, culminando con el seguimiento y control de las actividades ejecutadas en el marco de este. En consecuencia, este plan se aplica a Los funcionarios de la empresa Aguas del Cesar S.A. E.S.P.. Por consiguiente, aplica : servidores públicos los cuales incluye trabajadores oficiales y empleados públicos de acuerdo con la normatividad establecida.

4. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y evaluar la gestión del talento humano en Aguas del Cesar S.A. E.S.P., en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer habilidades y competencias mediante programas de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, en línea con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para garantizar un óptimo rendimiento laboral.
- Promover ambientes propicios para el bienestar y el rendimiento laboral de los servidores públicos, diseñando estrategias de reconocimiento, actividades recreativas e integradoras, y la implementación de herramientas tecnológicas que propicien el desarrollo integral y satisfagan las necesidades del personal durante el ciclo de vida laboral.

6. PROPÓSITO

Desarrollar estrategias destinadas a fortalecer los conocimientos, habilidades y aptitudes de nuestro talento humano, con el propósito de mejorar sus condiciones de vida y su rendimiento laboral conservando un entorno de trabajo saludable, seguro, dinámico y

flexible que permita a nuestros colaboradores expandir sus habilidades y experiencia en beneficio de nuestra entidad. Esta iniciativa no solo busca contribuir a las estrategias del Gobierno Nacional, sino también a cuidar y mejorar la calidad de vida de nuestros servidores.

7. COMPONENTES

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

- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación – PIC
- Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

8. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

8.1 Disposición de información

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y los ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano Aguas del Cesar S.A. E.S.P. cuenta con la información actualizada a través de las herramientas de la Función Pública, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos.

8.2 Caracterización de la población

A través del Perfil sociodemográfico, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de Aguas del Cesar S.A. E.S.P., como el principal insumo para la administración del talento humano.

8.3 Caracterización de los empleos

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global como se observa en la siguiente tabla:

y diseñar estrategias que logren impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, SIGEP.

Es la ruta de mayor avance con un 89%, sin embargo, se debe fortalecer la ruta del servicio desarrollando protocolos y capacitación del servicio al ciudadano de atención al ciudadano.

8.4 Resultados de mediciones adelantadas en la presente vigencia.

8.4.1 Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por el GGH, mediante la matriz GETH se da cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, donde se evidencia una calificación de 82,8 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez de “TRANSFORMACIÓN”.

9. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2024

El Plan Estratégico de Gestión Humana en Función Pública, se desarrolla a través del ciclo de vida 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 implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan Nacional de Desarrollo.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en Función Pública se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MiPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones, de acuerdo con la siguiente tabla:

ANÁLISIS DE DATOS	través del uso de los datos	información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.				Públicos.
Conociendo el talento		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Desarrollo	D5	Vinculación y permanencia	Servidores Públicos.

Tabla 4 Dimensiones del Talento Humano
Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública – enero de 2024.

10. EJES TEMÁTICOS PARA EL AÑO 2025

En articulación al Plan Estratégico de la Entidad y las actuales líneas de la Alta Dirección y la Dirección Administrativa y de Talento Humano ha presentado la propuesta de trabajar en dos ejes temáticos para la vigencia 2025, así:

En articulación con el Plan Estratégico de la Entidad y las directrices actuales de la Alta Dirección, la Dirección Administrativa y de Talento Humano ha propuesto focalizar sus esfuerzos en dos ejes temáticos para la vigencia 2025:

10.1 Servidor 4.0 y transformación del Estado

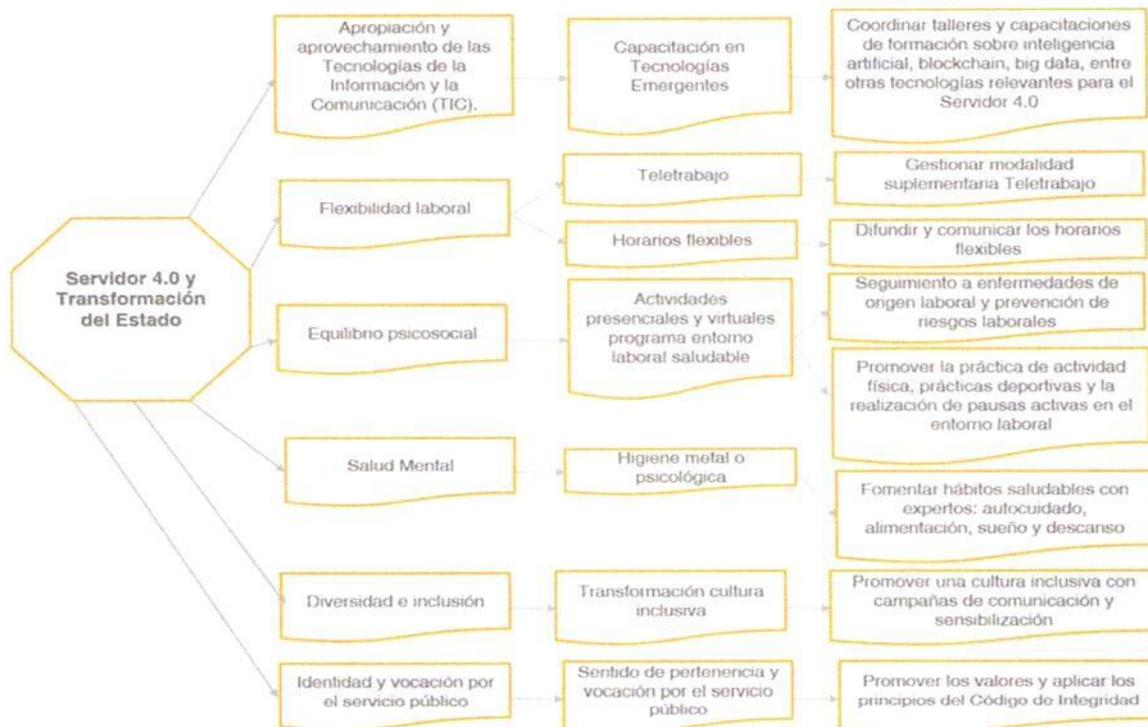


Figura 1 Servidor 4.0 y transformación de Estado.
Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública.

10.2 Gestión del cambio a una nueva cultura organizacional

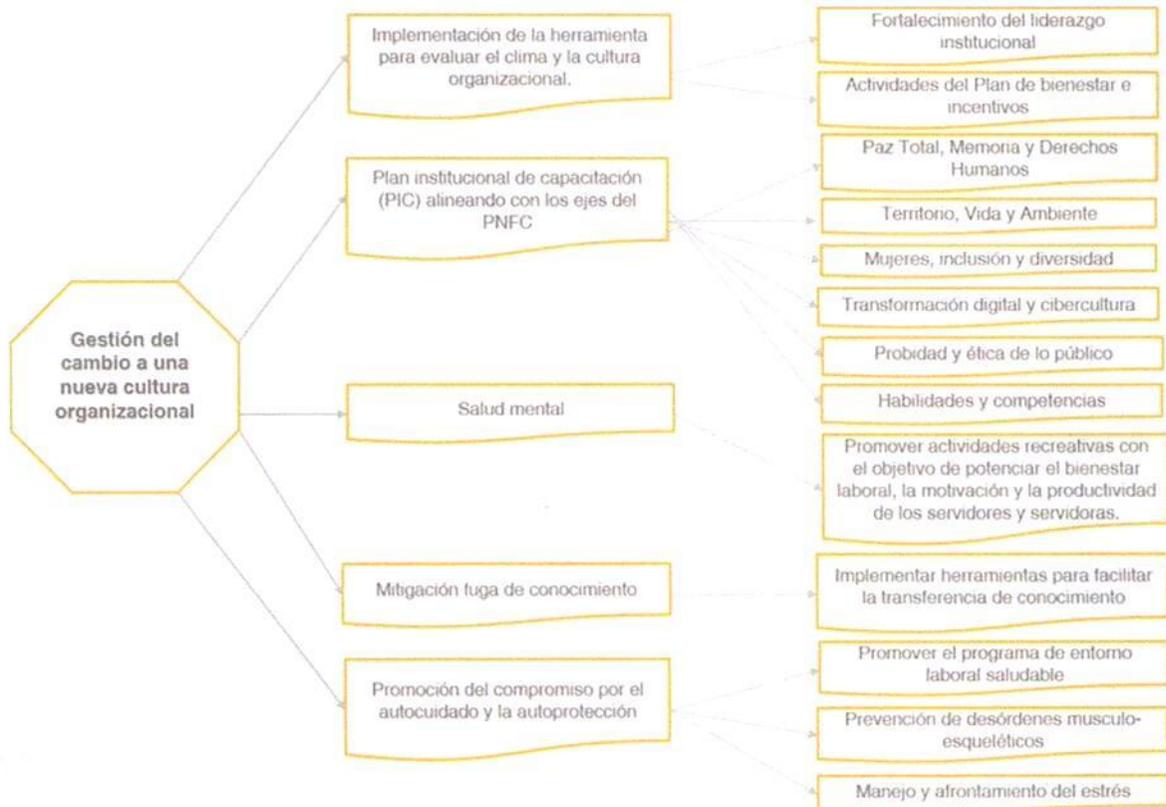


Figura 2 Gestión del cambio a una nueva cultura organizacional
Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública

10.3 Planes y programas de talento humano 2025

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso de la Dirección Administrativa y de Talento Humano es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. Estos planes se desarrollarán así:

10.3.1. Plan de previsión de recursos humanos

La empresa Aguas del Cesar S.A. E.S.P., por medio de la Dirección Administrativa y de Talento Humano en cumplimiento con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el cual determina: "Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, elaboraran el Plan de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- Calcular los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de

atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

- identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso y ascenso, capacitación y formación.
- Estimar todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

10.3.2. Plan de bienestar e incentivos

En el contexto actual, las empresas no solo tienen el desafío de alcanzar sus objetivos financieros, sino también de promover un ambiente de trabajo saludable y motivador para sus funcionarios. El bienestar social y los incentivos laborales son elementos claves para fomentar la satisfacción, el compromiso y el rendimiento de los empleados, contribuyendo de esta manera al éxito y la sostenibilidad de la organización.

El propósito fundamental del plan es mejorar la calidad de vida de los empleados, promoviendo su salud física y mental, así como un equilibrio adecuado entre su vida personal y profesional, así como reconocer y premiar el esfuerzo y dedicación mediante estímulos que refuercen el sentido de pertenencia, aumenten la motivación y fortalezcan la lealtad hacia la empresa.

A través de una serie de actividades diseñadas específicamente para el entorno laboral, este plan busca crear una cultura organizacional positiva, en la que los empleados se sientan valorados y respaldados.

El Plan de bienestar social e incentivos de la empresa Aguas del Cesar para vigencia 2025, se estructura en cumplimiento con la normatividad vigente partiendo de lo contemplado en el modelo integrado de Planeación y Gestión MIPG que textualmente establece " El modelo integrado de Planeación y Gestión opera a través de la puesta en marcha de 7 dimensiones, que, a su vez, agrupan políticas prácticas, herramientas o instrumentos que deben funcionar de manera articulada e intercomunicada ente las cuales se encuentra la Dimensión de Talento Humano.

10.3.3. Plan de seguridad y salud en el trabajo

Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades productivas en la empresa AGUAS DEL CESAR S.A. E.S.P, a través de la promoción de la salud, la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

10.3.4. Plan institucional de capacitación

De conformidad con los decretos 1567 de 1998, 1083 de 2015 y la ley 909 de 2004; cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación para empleados públicos.

En cumplimiento de la ley 1960 de 2019, los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades del presupuesto asignado.

Con fundamento en lo anterior, se construyó el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2025 de la empresa AGUAS DEL CESAR S.A. E.S.P., de conformidad con los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos.

Mediante el mecanismo de encuestas, se desarrolló un proceso de diagnóstico para los empleados públicos y trabajadores oficiales, sobre el cual se priorizaron las necesidades de capacitaciones para la vigencia 2025.

11. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

Tabla de Convenciones Dimensiones - MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión con Valores para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del Conocimiento
D7	Control Interno

Tabla 3 Dimensiones MIPG.

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública – enero de 2024.

Por consiguiente, la matriz describe actividades a desarrollar desde la Dirección Administrativa y de Talento Humano que dan cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG:

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publico	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Elaborar e implementar del Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Servidores Públicos.
		Adelantar inspecciones de Puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico a los servidores	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores Públicos.
		Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con Apoyo del COPASST	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores Públicos.
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones De Aguas del Cesar	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Servidores Públicos.

		(según el riesgo).				
		Desarrollar el programa de pausas activas	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores Públicos.
Equilibrio de vida		Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural.	Planeación	D2	Bienestar	Servidores Públicos.
		Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable.	Planeación	D2	Bienestar / SGSST	Servidores Públicos.
		Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico- laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales.	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores Públicos.
Salario emocional		Difundir e implementar estrategias de Salario Emocional	Planeación / Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores Públicos.
		Generar e implementar el Plan de Bienestar e Incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad.	Planeación	D2 / D3	Bienestar	Servidores Públicos.
Innovación con pasión		Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores Públicos.
		Vincular estudiantes por medio de prácticas profesionales a través del programa Estado Joven o en la modalidad de convenio.	Ingreso	D2 / D5	Pasantes	Pasantes
		Analizar semestralmente la información que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento	Retiro	D2 / D4	Retiro	Servidores Públicos.

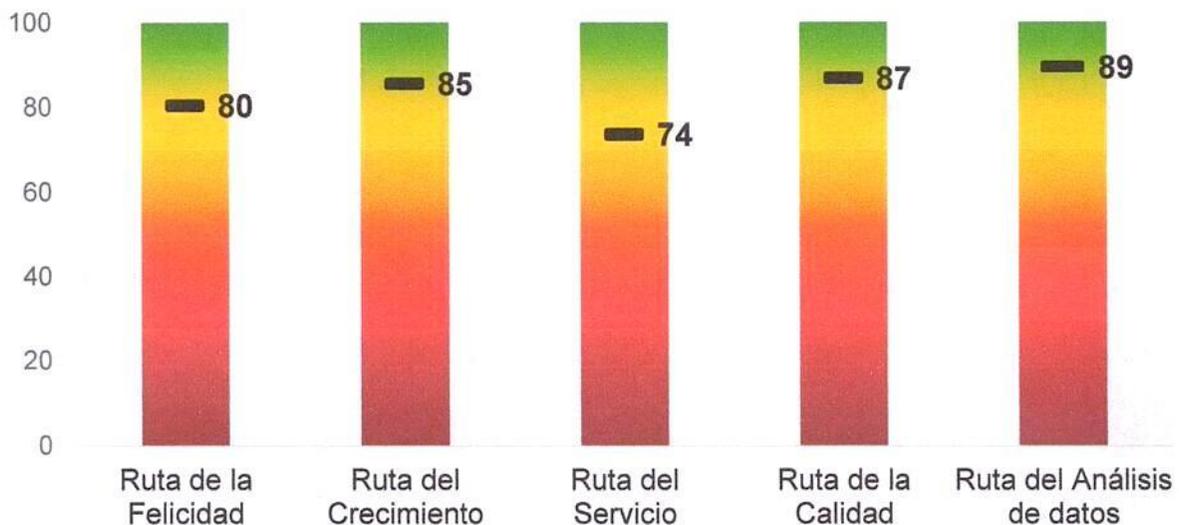
		humano.				
	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.	Planeación	D2 / D4	PIC	Servidores Públicos.
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Bienestar del talento	Diseñar e implementar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.	Planeación	D2	PIC	Servidores Públicos.
		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma.	Planeación	D2 / D4	PIC	Servidores Públicos.
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, e incluirlas en el PIC.	Desarrollo	D2 / D3	PIC	Servidores Públicos.
		Gestionar actividad para la celebración del Día del Servidor Público.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores Públicos.
		Aplicar encuesta para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Retiro	D4	Retiro	Servidores Públicos.
		Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo	D3	Bienestar	Servidores Públicos, Contratistas y Pasantes
	Liderazgo en valores	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Planta	Desarrollo	D4	Vinculación	Servidores Públicos.
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas	Desarrollo	D2	PIC	Servidores Públicos.

		relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano.				
		Implementar estrategias que promuevan la participación de los servidores públicos en el programa de bilingüismo en la Entidad.	Desarrollo	D2	PIC	Servidores Públicos.
		Implementar los mecanismos y herramientas dispuestos por la Dirección de Gestión del Conocimiento, para la transferencia de conocimiento.	Retiro	D2 / D6	Retiro	Servidores Públicos.
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como capacitar a los servidores en Temas de servicio al ciudadano.	Desarrollo	D2 / D5 / D7	Talento humano	Servidores Públicos.
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Gestionar la Dotación de vestido y calzado para los servidores públicos.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores Públicos.
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Desarrollo	D2	Nómina	Servidores Públicos.
		Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	Desarrollo	D2, D3, D7	Talento Humano	Servidores Públicos.
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Desarrollo	D4	Vinculación y Permanencia	Servidores Públicos.
RUTA DEL	Personas a	Gestionar la	Desarrollo	D2	SIGEP	Servidores

Niveles	Número de servidores
Directivo	7
Asesor	1
Profesional	24
Técnico	2
Asistencial	2
Total	36

Tabla 2 Caracterización de empleos

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, talento humano cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio. Estos recursos permiten identificar y mantener actualizada la caracterización de los empleos de acuerdo con las necesidades del servicio.



RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos.

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal y con la posibilidad de innovar, se refleja en la calidad y eficiencia. La grafica anterior muestra un avance de un 80%.

RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderando talento.

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

Según la gráfica presenta un avance del 85% - de lo que se deduce que en la gestión del talento humano se requiere continuar por parte de los jefes de cada área continuar con una cultura del liderazgo, trabajo en equipo y reconocimiento.

RUTA DEL SERVICIO: Al servicio de los ciudadanos.

Como se ha mencionado anteriormente, el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores de manera que paulatinamente se avance hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

Presenta un avance del 74%, induciendo a la implementación de una cultura basada en el servicio. La cual se puede reforzar realizando un diagnóstico por medio de encuestas de atención al ciudadano e implementar un protocolo de atención al ciudadano.

RUTA DE LA CALIDAD: La cultura de hacer las cosas bien.

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está ligado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la Gestión estratégica del talento humano – GETH.

Los resultados presentan un avance del 87%, que conlleva a generar una cultura de calidad e integridad. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

RUTA DE ANALISIS DE DATOS

Un aspecto de gran relevancia para una Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH, es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, permite aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO					
Pasos		5	6	7	8
1	<p>Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <p>Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p>	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	<p>Subrutas con menores puntajes (máximo tres)</p> <p>Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar</p> <p>Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupada por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro</p> <p>Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto</p>	1. Implementación del Plan de Bienestar vigencia 2025	Cumplir con las siguientes Ejes: A. Equilibrio Psicosocial B. Salud Mental C. Diversidad e Inclusión D. Transformación Digital E. Identidad y Valoración F. Por el servicio Público	Once (11) meses vigencia 2025	
3	<p>Señalar en la Ruta "Ruta Fiel" los Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores</p>	2. Establecer un mecanismo de evaluación de cumplimiento de los planes de acción	Cumpliendo con las siguientes variables: * Cumplimiento de actividades programadas * Actitud de solución de casos laborales * Disposición de trabajo en equipo	Once (11) meses vigencia 2025	
4	<p>En la Ruta "Ruta Fiel", seleccionar Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar los variables que impactan en resultados, e identificarlas en las subrutas</p>	3. Definir y Desarrollar acciones de fortalecer la cultura organizacional vigencia 2025	Cumpliendo con las siguientes variables: * Disposición de trabajo en equipo * Participación de las actividades programadas por la empresa para el mejoramiento de una cultura organizacional	Once (11) meses vigencia 2025	
5	<p>De las subrutas seleccionadas, identificar aquellas en las que se va a intervenir y seleccionar aquellas en el paso anterior. Transcribir en la columna No. 5 "Variables resultantes"</p>	4. Incentivar al personal a participar actividades físicas de menor esfuerzo dentro del ámbito de su puesto de trabajo, vigencia 2025	Cumpliendo con las siguientes variables: * Disposición para realizar actividades físicas de menor esfuerzo * Participación de las actividades programadas por la empresa para el ejercicio físico de baja complejidad dentro del ambiente de trabajo	Once (11) meses vigencia 2025	
6	<p>Definir dentro de la ruta en los puntos anteriores (Ruta de Creación de Valor) si es necesario, adicionar la Dirección de Salud Pública (DSP)</p>				
7	<p>De las demás subrutas, identificar aquellas que van a implementarse y en su caso se va a intervenir. Si es necesario, adicionar la DSP</p>				
8	<p>Señalar la clasificación de acciones implementadas: Específicas o acciones de carácter transversal en las acciones</p>				
9	<p>Realizar el flujo de autocorregión y establecer el flujo de reportes de riesgos</p>				

12. EVALUACIÓN DEL PLAN

Evaluación de planeación estratégica de talento humano:

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano son los siguientes:

- Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano. A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en el presente documento.
- Sistema de Gestión Institucional – SGI.

A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación por dependencias. Este proceso permite mostrar de manera cualitativa y cuantitativamente el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano.

c) FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).

Este instrumento se ha desarrollado para verificar, medir y evaluar la medición del desempeño institucional. En cuanto a la dimensión de Talento Humano en Función Pública, monitorea y evalúa la eficacia y los niveles de madurez, ofreciendo una perspectiva complementaria y sirviendo como guía para el mejoramiento continuo. Los resultados de esta evaluación proporcionarán la base para formular acciones de mejora necesarias.

13. INDICADORES

Teniendo en cuenta la importancia de fortalecer el talento humano, se establecen los siguientes indicadores:

Nombre de variable	Descripción	Componentes Variable	Formula
Competencias de los servidores públicos desarrolladas a través de capacitaciones	Evaluación del nivel de conocimiento adquirido por los servidores que participan en las capacitaciones en un nivel aceptable de comprensión a través de la evaluación de conocimientos.	a: Total de los resultados de la evaluación preliminar de conocimiento b: Total servidores que aplicaron la evaluación preliminar de conocimiento c: Total de los resultados de la evaluación final de conocimiento d: Total servidores que aplicaron la evaluación final de conocimiento g: Conocimiento adquirido en la capacitación el cual corresponde a la diferencia entre el resultado obtenido entre la evaluación final (f) y la evaluación preliminar (e)	$e = (a/b) * 100$ $f = (c/d) * 100$ $g = f - e$
Nivel de satisfacción de las actividades de bienestar	Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la encuesta de bienestar, seguridad y salud en el trabajo.	a: Sumatoria de los resultados de la encuesta de satisfacción b: Total servidores que aplicaron la encuesta de satisfacción c: Resultado individual de cada actividad d: Sumatoria del puntaje de todas las actividades de bienestar e: Cantidad de actividades de bienestar desarrolladas	$c = (a/b) * 100$ $d = \sum c$ $(d/e) * 100$

Efectividad de las estrategias implementadas en el sistema de seguridad y salud en el trabajo	Estrategia para evitar los accidentes e incidentes de trabajo (frecuencia y severidad). Estrategia para evitar las enfermedades laborales (Incidencia y prevalencia). Estrategia para el seguimiento al ausentismo.	a: Total de estrategias implementadas b: Total de estrategias programadas	$(a/b) * 100$
-----------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------	---------------

Tabla 5 Indicadores

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública – enero de 2024.

14. PLANEACIÓN 2025

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

Entregables	Actividades asociadas a cada entregable
Plan Estratégico del Talento Humano	Elaborar el Plan Estratégico del Talento Humano para la publicación en el portal web de la Entidad.
	Proyectar los actos administrativos para gestionar las diferentes situaciones administrativas
	Elaborar e implementar estrategia para mitigar la fuga de conocimiento en el marco del concurso de méritos
Cumplimiento Plan de Bienestar e Incentivos	Elaborar el Plan de Bienestar e Incentivos
	Desarrollar las actividades programadas para el cumplimiento del plan de bienestar e incentivos
Cumplimiento 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
Cumplimiento Plan Institucional de Capacitación	Elaborar el Plan Institucional de Capacitación
	Desarrollar las actividades programadas para el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación
	Gestionar el proceso de vinculación, permanencia y retiro.

Ciclo de vida del servidor público gestionado	Gestionar la elaboración, ejecución y seguimiento de la Nómina planta Global.
	Gestionar las vacaciones que se produzcan durante el período.
	Gestionar las liquidaciones de los exservidores que se presenten en el periodo correspondiente.
	Gestionar las solicitudes de certificaciones por parte de los servidores y exservidores que se presentan en el periodo.
	Gestionar, procesar y conciliar las incapacidades validando los pagos correspondientes.
	Socializar piezas gráficas relacionadas con el código de integridad, con el fin de sensibilizar a los servidores públicos
	Realizar seguimiento a las personas Expuestas Políticamente – PEP y Declaración de Conflicto de Interés para que diligencien la información en el aplicativo por la integridad, de acuerdo con el Decreto 830 de 2021 y Ley 2013 de 2019.
	Realizar seguimiento para que los funcionarios de la entidad realicen el diligenciamiento del formato de bienes y rentas

Tabla 6 Plan de acción anual

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública.



LEONARDO ANDRÉS ZULETA GUERRA
GERENTE

Proyectó: Daniris E. Profesional en Recursos Humanos 

Revisó: Eduard G. Director Administrativo y Financiero

