	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES MIPG	
	PROCESO: PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: F-PMC-25	VERSIÓN: 0
		FECHA: 06-11-2024	PÁGINA: 1 DE 12

## 1. INFORMACIÓN GENERAL


Campo	Descripción
<b>Nombre del Plan</b>	Plan Estratégico de Talento Humano
<b>Vigencia</b>	2025
<b>Proceso</b>	Apoyo
<b>Dependencia Responsable</b>	Gestión humana
<b>Líder del Plan</b>	Profesional Especializado en Gestión Humana
<b>Fecha de Elaboración</b>	Del 09 de diciembre del 2024 al 20 de enero del 2025
<b>Fecha de Aprobación</b>	28 de enero de 2025
<b>Estado</b>	Aprobado

## 2. MARCO ESTRATÉGICO

### 2.1 Articulación Estratégica

Nivel	Descripción
<b>Dimensión MIPG</b>	Talento humano
<b>Política MIPG</b>	Política Gestión Estratégica del Talento humano Política de Integridad
<b>Objetivo Plan de Desarrollo</b>	Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.
<b>Meta Plan de Desarrollo</b>	"Integrando territorio, ciudad y naturaleza"

<b>Elaboró:</b> Profesional apoyo en SGC	<b>Revisó:</b> Jefe Oficina Asesora Planeación	<b>Aprobó:</b> Gerente General
--	--	--------------------------------

 <p><b>empoduitama</b> acueducto alcantarillado Cuida la Vibrante ESENCIA DE LA VIDA</p>	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		FORMATO PLANES INSTITUCIONALES MIPG	
	PROCESO: PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL Y MEJORA CONTINUA		CÓDIGO: F-PMC-25	VERSIÓN: 0
			FECHA: 06-11-2024	PÁGINA: 2 DE 12

## 2.2 Marco Normativo


Tipo de Norma	Número	Año	Descripción
<b>Ley</b>	909	2004	<p><b>Artículo 15. Las unidades de personal de las entidades</b></p> <p>Serán funciones específicas de las unidades de personal, las siguientes:</p> <p>a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humano</p>
<b>Ley</b>	1010	2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
<b>Ley</b>	1857	2017	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
<b>Ley</b>	1064	2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
<b>Ley</b>	70	1988	Por la cual se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para los empleados del sector público.
<b>Decreto</b>	612	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.
<b>Decreto</b>	815	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.

<b>Elaboró:</b> Profesional apoyo en SGC	<b>Revisó:</b> Jefe Oficina Asesora Planeación	<b>Aprobó:</b> Gerente General
--	--	--------------------------------



<p style="text-align: center;">SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</p>	<p>FORMATO PLANES INSTITUCIONALES MIPG</p>	
	<p>PROCESO: PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL Y MEJORA CONTINUA</p>	<p>CÓDIGO: F-PMC-25    VERSIÓN: 0</p>
	<p>FECHA: 06-11-2024</p>	<p>PÁGINA: 3 DE 12</p>

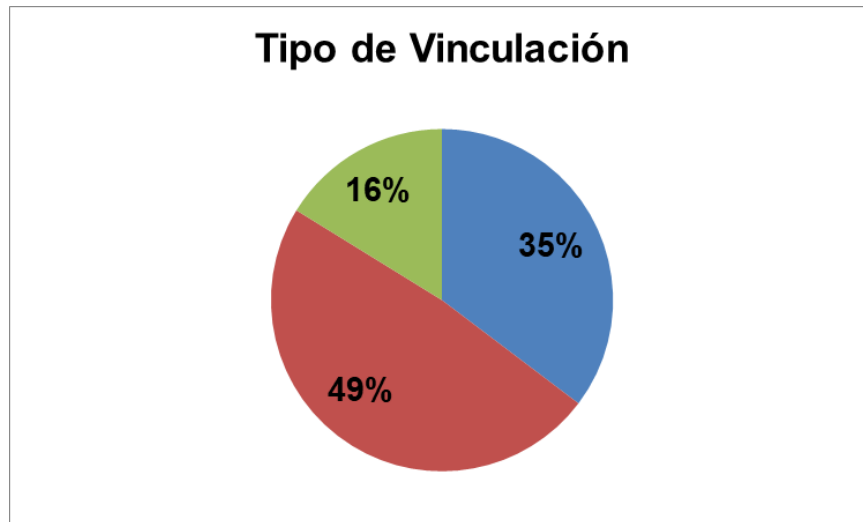
Tipo de Norma	Número	Año	Descripción
<b>Decreto</b>	1083	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública (Establece el Plan institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)
<b>Decreto</b>	1072	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el plan de seguridad y salud en el trabajo)
<b>Decreto Ley</b>	1567	1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
<b>Decreto</b>	612	2018	<b>Artículo 1</b> 2.2.22.3.14: Integración de los planes institucionales.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES MIPG	
	PROCESO: PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: F-PMC-25	VERSIÓN: 0
		FECHA: 06-11-2024	PÁGINA: 4 DE 12

### 3. DIAGNÓSTICO

Está compuesto por la caracterización Planta de personal, el perfil sociodemográfico y los resultados de la batería de riesgo psicosocial.

#### 3.1 Caracterización Planta de personal



En la gráfica anterior se puede observar que del 100% de los trabajadores contratados, el 49% son de contrato a término fijo inferior a un año, el 35% son trabajadores oficiales convencionales y el 16% son de Libre Nombramiento y Remoción.

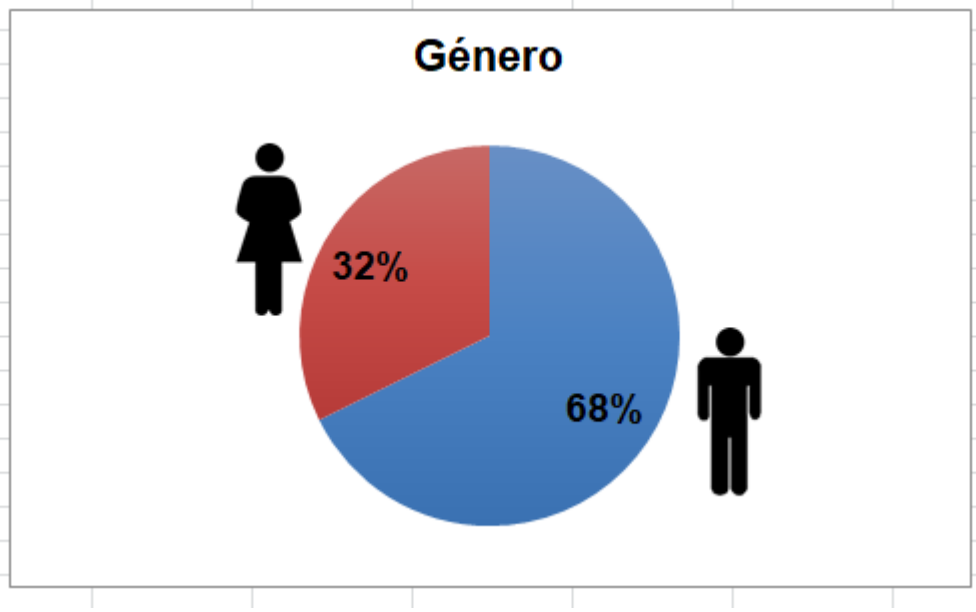
Nivel	Trabajadores oficiales convencionales	Trabajadores con contrato a término fijo	Libre nombramiento y remoción	Total
Directivo	0	0	16	<b>16</b>
Profesional de Apoyo	0	8	0	<b>8</b>
Técnico de Apoyo	2	1	0	<b>3</b>
Auxiliar administrativo	7	6	0	<b>13</b>
Operarios	26	33	0	<b>59</b>
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>48</b>	<b>16</b>	<b>99</b>

La planta de personal de la empresa de servicios públicos domiciliarios EMPODUITAMA S.A. E.S.P., está compuesta por 99 cargos, distribuidos por nivel jerárquico y tipo de nombramiento, como se evidencia en la tabla anterior.

#### 3.2 Perfil sociodemográfico

##### - Género

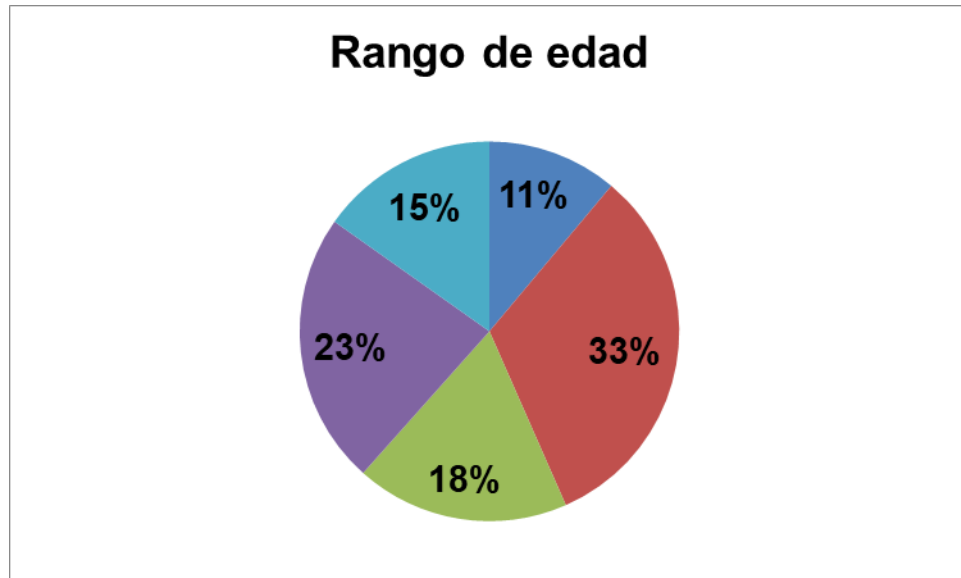
<b>Elaboró:</b> Profesional apoyo en SGC	<b>Revisó:</b> Jefe Oficina Asesora Planeación	<b>Aprobó:</b> Gerente General
--	--	--------------------------------



En la gráfica anterior se puede observar que del 100% de la población, el 68% son hombres y el 32% mujeres.

- **Personal por edad**


Rango edad	23-29	30-39	40-49	50-59	60-69	Total
N° servidores	11	32	18	23	15	99
%	11.1%	32.3%	18.2%	23.2%	15.2%	100%



La población con **mayor presencia** en la empresa, se encuentra en el **rango de edad, de los 30 a los 39 años de edad, cubriendo el 33% del personal**, seguido del 23% que corresponde al rango de edad de los 50 a los 59 años de edad, con un 18% continua el rango de edad de los 40 a los 49 años de edad, con un 15% el rango de edad de los 60 a los 69 años de edad y la población con la **menor presencia**, se encuentra en el **rango de edad, de los 23 a los 29 años de edad que equivale a un 11%**.

### 3.3 Recomendaciones de la evaluación de factores de riesgo psicosocial:

- Se hace necesario realizar entrevista de atención individual a los trabajadores con niveles de Estrés Alto y Muy alto, ya que estas entrevistas permiten la libre expresión de sentimientos, ideas y pensamientos que reflejan el estado mental de cada persona, ayudando a un Diagnóstico e Intervención oportuna, de igual forma, realizar estudios de puesto de trabajo (Prueba Ministerio de Protección y Univ. Javeriana).
- Se sugiere actualizar el proceso de inducción y Re inducción, de esta forma se dará a conocer claramente a cada funcionario los objetivos, funciones, margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.
- Iniciar capacitaciones a los líderes de proceso en temas como: Liderazgo, Comunicación Asertiva, ya que es Liderazgo y Retroalimentación del desempeño los Factores a los cuales los trabajadores muestran mayor exposición.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES MIPG	
	PROCESO: PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: F-PMC-25	VERSIÓN: 0
		FECHA: 06-11-2024	PÁGINA: 7 DE 12

### 3.4 Análisis DOFA:

Aspecto	Descripción	Impacto
<b>Fortalezas</b>	- Compromiso y disposición del recurso humano, frente a las actividades propuestas por el área de gestión humana.	Alto
<b>Debilidades</b>	- No realizar seguimiento al impacto de las actividades desarrolladas	Alto
<b>Oportunidades</b>	- Fortalecer el liderazgo, la calidad del servicio y el bienestar mediante las Rutas de Creación de Valor.	Alto
	- Crear alianzas estratégicas	Medio
<b>Amenazas</b>	- Seguimiento de metas e indicadores en una auditoría	Alto

## 4. OBJETIVOS Y METAS


### 4.1 Objetivo General

Gestionar el recurso humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con los objetivos estratégicos de la empresa y por medio de la implementación de planes y políticas.

### 4.2 Objetivos Específicos

- ✓ Tener la caracterización de los servidores públicos (Edad, Género, Antigüedad, tipo de vinculación, y demás datos sociodemográficos requeridos) y de los cargos (Funciones, Vacantes, entre otros)
- ✓ Ejecutar el programa de inducción y el programa de reinducción
- ✓ Desarrollar el plan institucional de capacitación
- ✓ Implementar las rutas de creación de valor en la mejora continua, las cuales permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH
- ✓ Desarrollar el plan institucional de bienestar social
- ✓ Desarrollar el plan institucional de sistema y seguridad en el trabajo.
- ✓ Cumplir con la entrega de dotación a los funcionarios que corresponda.

<b>Elaboró:</b> Profesional apoyo en SGC	<b>Revisó:</b> Jefe Oficina Asesora Planeación	<b>Aprobó:</b> Gerente General
--	--	--------------------------------


	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES MIPG	
	PROCESO: PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: F-PMC-25	VERSIÓN: 0
		FECHA: 06-11-2024	PÁGINA: 8 DE 12

### 4.3 Metas e Indicadores

Meta	Indicador	Fórmula
Proveer la planta de personal, de los cargos necesarios para su correcto funcionamiento.	Plan de vacantes	$\text{N}^\circ \text{ de vacantes disponibles} / \text{N}^\circ \text{ de vacantes contratadas}$
Ejecutar el programa de inducción cada vez que ingrese un funcionario nuevo y el programa de reinducción, una vez al año con todo el personal activo.	N° de trabajadores vinculados	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios vinculados} / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios que recibieron la inducción}$
Desarrollar el plan institucional de capacitación, con la ejecución de treinta y cinco (35) actividades.	N° de capacitaciones planteadas para los diferentes procesos	$\text{N}^\circ \text{ de capacitaciones planteadas para los diferentes procesos} / \text{N}^\circ \text{ de capacitaciones ejecutadas para los diferentes procesos}$
Desarrollar el plan institucional de bienestar, con la ejecución de quince (15) actividades.	N° de actividades planteadas en los ejes temáticos	$\text{N}^\circ \text{ de actividades planteadas en los ejes temáticos} / \text{N}^\circ \text{ de actividades ejecutadas en los ejes temáticos}$
Desarrollar el plan institucional de seguridad y salud en el trabajo, con la ejecución de sesenta y un (61) actividades.	N° de actividades planteadas en el plan	$\text{N}^\circ \text{ de actividades planteadas en el plan} / \text{N}^\circ \text{ de actividades ejecutadas en el plan}$
Cumplir con la entrega de la dotación, al 100% del personal que cumpla con lo establecido a los criterios normativos y legales.	N° de trabajadores que son acreedores de la dotación	$\text{N}^\circ \text{ de dotaciones entregadas} / \text{N}^\circ \text{ de dotaciones planeadas}$  *Cabe aclarar que esto es aplicable por cada entrega de dotación (abril/agosto y diciembre)

<b>Elaboró:</b> Profesional apoyo en SGC	<b>Revisó:</b> Jefe Oficina Asesora Planeación	<b>Aprobó:</b> Gerente General
--	--	--------------------------------




	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		FORMATO PLANES INSTITUCIONALES MIPG	
	PROCESO: PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL Y MEJORA CONTINUA		CÓDIGO: F-PMC-25	VERSIÓN: 0
			FECHA: 06-11-2024	PÁGINA: 9 DE 12

## 5. PLAN DE ACCIÓN

### 5.1 Gestión humana

Objetivo	Actividad	Evidencia	% Avance
Realizar estudio de cargas laborales	Revisar el número de servidores públicos que necesita o que le sobra, a la empresa, para determinar la planta de personal.	Informe de estudio de cargas laborales	
Proveer la planta de personal, de los cargos necesarios para su correcto funcionamiento, según las necesidades que demande la estructura de planta de la empresa.	Desarrollar el procedimiento que cumpla con los objetivos, según la necesidad generada	Actos administrativos y demás documentos soporte del mismo	
Ejecutar el programa de inducción y el programa de reinducción.	Llevar a cabo la inducción siempre que sea necesario y la reinducción, una vez al año	Programa de inducción y programa de reinducción	
Desarrollar el plan institucional de capacitación.	Cumplir con las 35 capacitaciones propuestas en los diferentes procesos.	Plan Institucional de capacitación	
Desarrollar el plan institucional de bienestar.	Desarrollar las 15 actividades que conlleven al bienestar de los trabajadores.	Plan Institucional de bienestar social	
Desarrollar el plan institucional de sistema y seguridad en el trabajo.	Ejecutar las 61 actividades del Plan anual de Salud y seguridad en el Trabajo.	Informe de ejecución, del plan anual de Seguridad y salud en el trabajo	
Cumplir con la entrega de dotación.	Entregar la dotación, en los tres (3) meses contemplados según la ley.	Actas de entrega	

<b>Elaboró:</b> Profesional apoyo en SGC	<b>Revisó:</b> Jefe Oficina Asesora Planeación	<b>Aprobó:</b> Gerente General
--	--	--------------------------------

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES MIPG	
	PROCESO: PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: F-PMC-25	VERSIÓN: 0
		FECHA: 06-11-2024	PÁGINA: 10 DE 12

## RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

**Ruta del servicio** “Al servicio de los ciudadanos. El cambio cultural debe ser 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 y la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura, además de centrarse en valores y en la orientación a resultados, debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.”


**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, y en ese sentido deben ser conscientes de su rol como formadores y motivadores, para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y re inducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración. Es por ello, que es necesario emplear esta herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas, impactar en aspectos claves y producir resultados eficaces.

**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, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el servidor público se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.”

<b>Elaboró:</b> Profesional apoyo en SGC	<b>Revisó:</b> Jefe Oficina Asesora Planeación	<b>Aprobó:</b> Gerente General
--	--	--------------------------------

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD					FORMATO PLANES INSTITUCIONALES MIPG			
	PROCESO: PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL Y MEJORA CONTINUA					CÓDIGO: F-PMC-25		VERSIÓN: 0	
						FECHA: 06-11-2024		PÁGINA: 11 DE 12	

## 5.2 Cronograma


N°	Actividad	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
1	Plan de vacantes												
2	Programa de reintucción												
3	Aplicación de batería de riesgo psicosocial												
4	Entrega de dotación												

Para los planes institucionales de bienestar social, capacitación y seguridad y salud en el trabajo, el seguimiento se realizara mediante indicadores mensuales de cumplimiento.

## 6. GESTIÓN DE RIESGOS

Riesgo	Probabilidad	Impacto	Nivel	Controles	Responsable	Plan de Contingencia
<b>Cumplir el cronograma</b>	Media	Alto	Alto	Monitoreo mensual de las actividades del plan	Gestión humana	Presentar modificaciones de actividades que no puedan ser ejecutadas en el cronograma
<b>Presupuesto</b>	Bajo	Alto	Medio	Alerta sobre el presupuesto ejecutado contrastando actividades ejecutadas vs presupuesto disponible	Gestión humana	Documentar y sustentar la necesidad ante la alta dirección

<b>Elaboró:</b> Profesional apoyo en SGC	<b>Revisó:</b> Jefe Oficina Asesora Planeación	<b>Aprobó:</b> Gerente General
--	--	--------------------------------

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		FORMATO PLANES INSTITUCIONALES MIPG	
	PROCESO: PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL Y MEJORA CONTINUA		CÓDIGO: F-PMC-25	VERSIÓN: 0
			FECHA: 06-11-2024	PÁGINA: 12 DE 12

## 7. SEGUIMIENTO Y CONTROL

### 7.1 Mecanismos de Seguimiento

Aspecto	Periodicidad	Responsable	Metodología
Indicadores de Gestión	Trimestral	Oficina de Planeación	- Reporte indicadores - Análisis tendencias
Avance del Plan	Trimestral	Jefe Oficina Control Interno	- Comité de desempeño - Informes avance
Ejecución presupuestal	Trimestral	Subgerente Administrativo y Financiero	- Control presupuestal - Indicadores
Desarrollo del Plan	Trimestral	Jefe de Gestión humana	- Cronograma

### 7.2 Control de Cambios

Versión	Fecha	Descripción del Cambio	Responsable
0	29/10/2024	Versión inicial	Dir. Planeación

### FIRMAS DE APROBACIÓN

Rol	Cargo
Elaboró	Profesional Especializado de Gestión Humana y Profesional de Apoyo de Gestión Humana
Revisó	Jefe Oficina Asesora Planeación y Profesional de Apoyo Sistema de Gestión de Calidad
Aprobó	Comité de desempeño institucional

### CONTROL DOCUMENTAL

- **Fecha próxima revisión:** 03/04/2025
- **Ubicación digital:** Sistema de Gestión Documental/Planes Institucionales/2025
- **Copias controladas:** Gerencia, Planeación, Control Interno

Nota: Se menciona que si bien todas las actividades contempladas en este plan se desarrollaran en la vigencia 2025 las mismas tendrán un monitoreo trimestral conforme a lo descrito en la Res. No. 196 del 26 de agosto de 2018.

<b>Elaboró:</b> Profesional apoyo en SGC	<b>Revisó:</b> Jefe Oficina Asesora Planeación	<b>Aprobó:</b> Gerente General
--	--	--------------------------------