

1. INFORMACIÓN GENERAL

Nombre del Plan:	Plan Estratégico de Talento Humano
Vigencia:	2026
Proceso / Área:	Proceso de Apoyo / Gestión Humana
Líder Responsable:	Profesional Especializado Gestión Humana

2. MARCO ESTRATÉGICO

2.1 Alineación MIPG

<input checked="" type="checkbox"/>	Dimensión 1: Talento Humano
<input type="checkbox"/>	Dimensión 2: Direccionamiento Estratégico y Planeación
<input type="checkbox"/>	Dimensión 3: Gestión con Valores para Resultados
<input type="checkbox"/>	Dimensión 4: Evaluación de Resultados
<input type="checkbox"/>	Dimensión 7: Control Interno

2.2 Marco Normativo (Principales normas que sustentan este plan)

Tipo	Número/Año	Descripción breve
Ley	1567/1998	<p>Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.</p> <p>Artículo 2: Sistema de capacitación</p> <p>Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuela de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.</p> <p>Artículo 3: Componentes del sistema</p> <p>c) <u>Planes Institucionales</u>: Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.</p> <p>Artículo 6: Principios rectores de la capacitación</p> <p>Las entidades administraran la capacitación aplicando estos principios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Complementariedad</u>: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales. - <u>Integralidad</u>: La capacitación debe contribuir al desarrollo del

potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.

- Objetividad: La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

- Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

- Prevalencia del interés de la organización: Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Artículo 7: Programas de inducción y reinducción

Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

Programa de inducción: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en periodo de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho periodo.

Programa de reinducción: Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa

Capítulo I: Disposiciones generales del sistema de estímulos.

Artículo 13. Sistema de estímulos para los empleados del estado. Establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar.

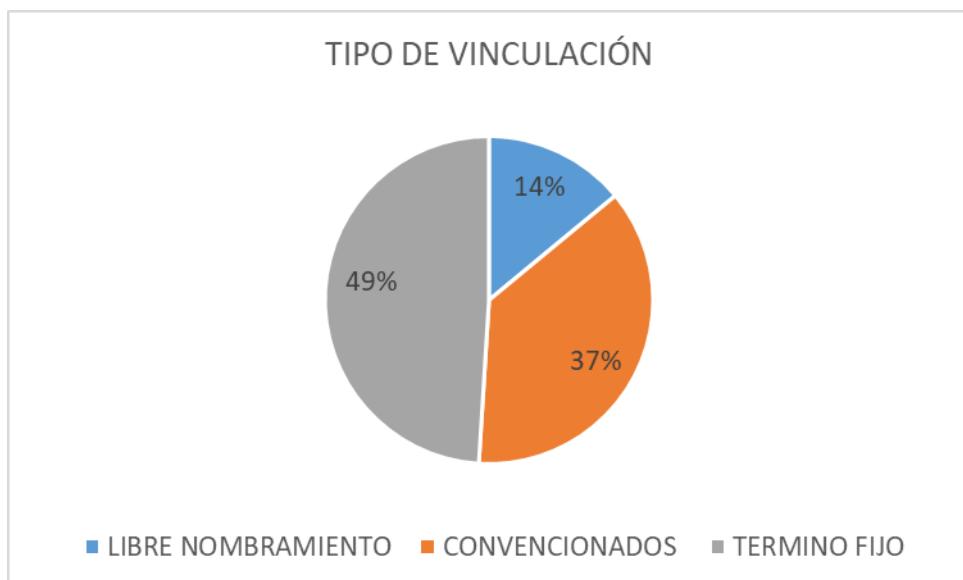
Ley	1010/2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley	1857/2017	<p><u>Parágrafo del artículo 3:</u></p> <p>Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en las que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.</p>
Ley	1960/2019	<p>Artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998:</p> <p>“Profesionalización del servicio Público. 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 y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”</p>
Ley	1952/2019	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
Decreto	1499/2017	Es la base para la modernización de la administración pública colombiana, transformando la forma en que las entidades planifican, gestionan sus recursos y evalúan su desempeño para servir mejor a los ciudadanos, todo bajo el paraguas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)
Decreto	1083/2015	<p>Título 9: Capacitación</p> <p><u>Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación</u></p> <p>Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.</p> <p><u>Artículo 2.2.9.2 Finalidad</u></p>

		<p>Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.</p> <p>Título 10: Sistema de estímulos</p> <p>Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos: Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios: Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: - Deportivos, recreativos y vacacionales. - Artísticos y culturales - Promoción y prevención de la salud</p> <p>Artículo 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales: Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley, a las Cajas de compensación familiar, las empresas promotoras de salud, los fondos de vivienda y pensiones y las administradoras de riesgos profesionales.</p>
Decreto	1072/2015	<p>Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5 Decreto Único reglamentario del sector Trabajo.</p>
Resolución	0312/2019	<p>Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), obligatorios para todas las empresas, estableciendo requisitos específicos según el número de trabajadores y el nivel de riesgo para garantizar ambientes laborales seguros y saludables, con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales y promover la mejora continua.</p>
Resolución	40595/2022	<p>Por la cual se adopta la metodología para el diseño, implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial y se dictan otras disposiciones.</p>

3. DIAGNÓSTICO

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

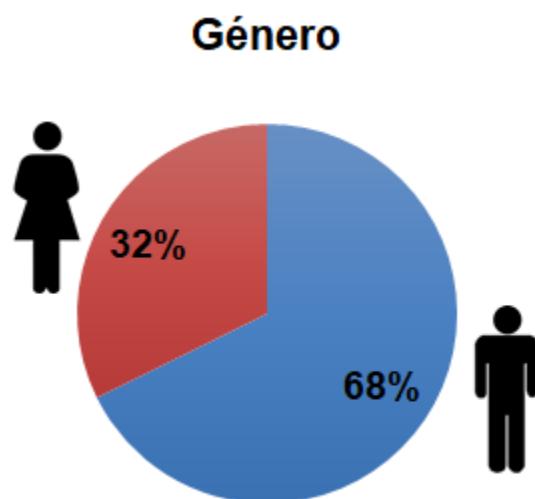
- TIPO DE VINCULACIÓN



En la gráfica anterior se puede observar que del 100% de los trabajadores contratados, cincuenta y siete (57) trabajadores tienen contrato a término fijo inferior a un año, equivalente al 49%, cuarenta y tres (43) trabajadores son trabajadores oficiales convencionados, correspondiente al 37% y dieciséis (16) trabajadores son de Libre Nombramiento y Remoción, correspondiente al 14%.

- PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

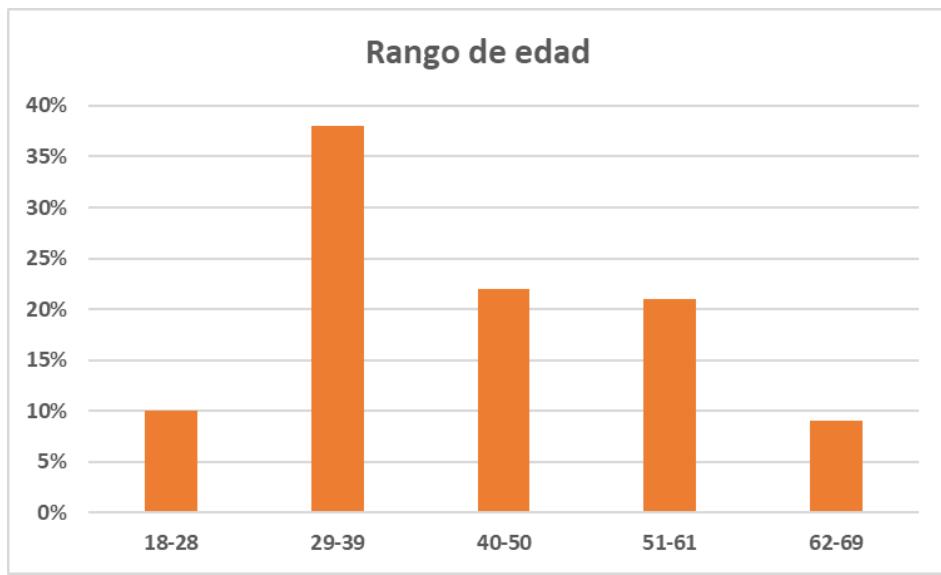
- GENERO



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

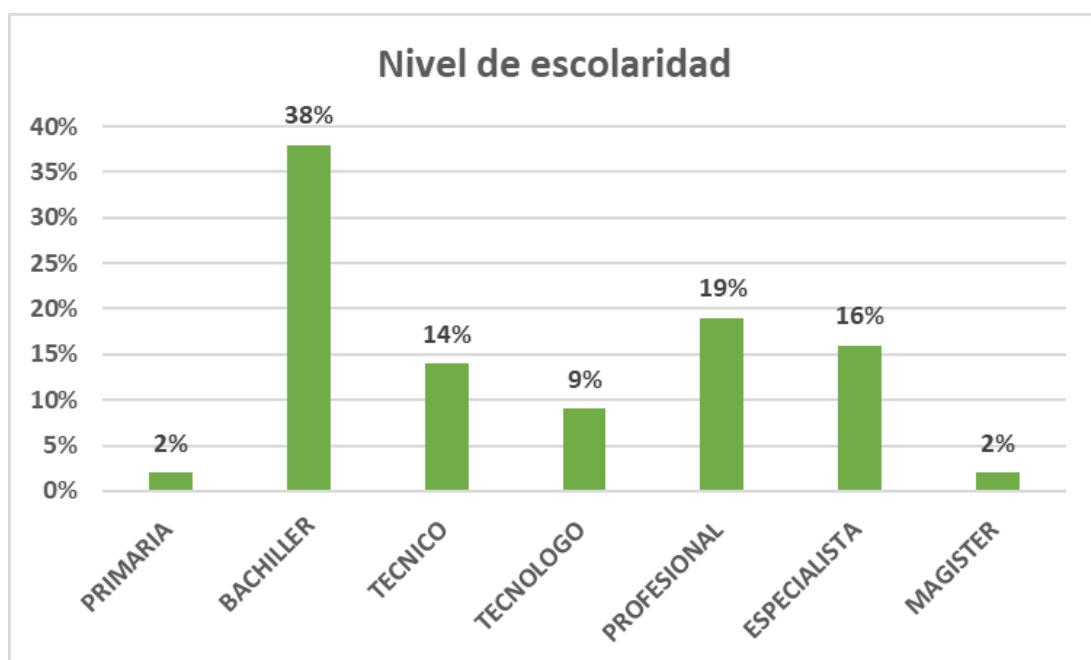
- EDAD

Rango de edad	18-28	29-39	40-50	51-61	62-69	Total
Nº de servidores	12	44	25	24	11	116
%	10%	38%	22%	21%	9%	100%



En la grafica anterior, se puede evidenciar que la población con mayor presencia en la empresa, está en el rango de 29 a 39 años de edad, ocupando el 38% y la población con menor presencia en la empresa, está en el rango de 62 a 69 años de edad, correspondiente al 9%.

- NIVEL DE ESCOLARIDAD



- RESULTADOS DE LA BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL

En este grafico se puede observar las diferentes dimensiones y su relación con la escala de estrés, los que están en rojo /rojo son de intervención prioritaria, rojo/amarillo intervención secundaria, rojo/verde intervención terciaria. GO1 son los participantes FORMA A, GO2 son los participantes FORMA B.

DOMINIO	DIMENSIÓN	GO1 (13)		GO2 (73)	
		Mag.	I.A.	Mag.	I.A.
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas	85%	0,6	53%	0,6
	Demandas de carga mental	85%	0,7	62%	0,6
	Demandas emocionales	62%	0,5	60%	0,4
	Exigencias de responsabilidad del cargo	69%	0,6	N/A	N/A
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	77%	0,7	66%	0,5
	Demandas de la jornada de trabajo	54%	0,6	33%	0,5
	Consistencia del rol	92%	0,7	N/A	N/A
	Influencia del trabajo sobre el entorno	92%	0,7	55%	0,6
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Control y autonomía sobre el trabajo	69%	0,8	29%	0,5
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	46%	0,8	37%	0,6
	Participación y manejo del cambio	46%	0,5	34%	0,7
	Claridad de rol	85%	0,6	62%	0,6
	Capacitación	85%	0,6	55%	0,7
	Características del liderazgo	77%	0,7	48%	0,7
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Relación con los colaboradores (subordinados)	62%	0,6	N/A	N/A
	Relaciones sociales en el trabajo	62%	0,8	64%	0,6
	Retroalimentación del desempeño	69%	0,7	49%	0,7
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	100%	0,7	51%	0,5
RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación	77%	0,7	53%	0,6

 <p>Empoduitama acueducto alcantarillado Cuida la Vida es 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: 1
			FECHA: 08-01-2026	PÁGINA: 8 DE 10

3.1 Análisis DOFA

FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p>Fortalecer el liderazgo, la calidad del servicio y el bienestar mediante las Rutas de Creación de Valor.</p> <p>Compromiso y disposición del recurso humano, frente a las actividades propuestas por el área de gestión humana.</p>	<p>No realizar seguimiento al impacto de las actividades desarrolladas.</p> <p>Cambio transgeneracional.</p>	<p>Crear alianzas estratégicas.</p>	<p>Rotación del personal.</p> <p>Brecha de habilidades ante el avance tecnológico.</p> <p>Fuga de información.</p>

4. OBJETIVO Y META DEL PLAN

Objetivo General (¿Qué queremos lograr en 2026?)

Fortalecer la gestión estratégica del talento humano de EMPODUITAMA S.A. E.S.P. mediante la implementación de prácticas de desarrollo y bienestar que aseguren el cierre de brechas de competencias, la reducción del ausentismo y la mejora del clima organizacional, alineadas con los objetivos institucionales y el cumplimiento del MIPG.

Meta (¿Cómo mediremos el logro?):

Alcanzar el cumplimiento del 100% en los ocho (8) indicadores estratégicos del Plan de Talento Humano:

1. Inducción/reinducción: ≥97% cobertura
2. Dotación: 100% entrega oportuna
3. Ausentismo laboral: <3%
4. Plan de Capacitación: ≥91% ejecución
5. Plan de Bienestar: ≥97% ejecución
6. Plan SST: <3% ausentismo por AT/EL
7. Tasa accidentalidad: <2 eventos/año
8. Tasa lesiones incapacitantes: <5 eventos/año

5. PLAN DE TRABAJO - ACTIVIDADES PRINCIPALES PARA 2026:

No.	Actividad	Línea Base	Meta 2026	Fecha de cumplimiento	Indicador de gestión	Evidencia
1.	Proyectar el estudio técnico de cargas laborales, ajustado a las necesidades y demandas de la estructura organizacional, ideal para alcanzar las metas institucionales.	0%	100%	31/12/2026	Estudio técnico de cargas laborales	Informe preliminar
2.	Ejecutar el programa de inducción cada vez que ingrese un funcionario nuevo y el programa de reincidencia, una vez al año con todo el personal activo.	97%	100%	31/12/2026	Implementación y seguimiento del programa de inducción y reincidencia para la integración y actualización del personal.	Total de colaboradores que participaron en el plan
3.	Cumplir con la entrega de la dotación, al 100% del personal que cumpla con lo establecido a los criterios normativos y legales.	100%	100%	31/12/2026	Gestión eficiente de la entrega de dotación conforme a los lineamientos legales y normativos	Total de empleados que reciben la dotación
4.	Cuantificar el impacto de las ausencias laborales (por incapacidades, permisos, licencias, entre otros) en la disponibilidad de la fuerza laboral, con el fin de identificar patrones y tomar decisiones para mejorar la productividad y la gestión del personal.	< 3	< 3	31/12/2026	Tasa de ausentismo laboral	Total de horas no trabajadas debido a incapacidades, permisos, licencias, entre otros.
5.	Desarrollar el plan institucional de capacitación, con la ejecución de veinticinco (25) capacitaciones.	91%	100%	31/12/2026	Diseño y ejecución del plan institucional de formación y desarrollo de competencias laborales.	Total de capacitaciones ejecutadas
6.	Desarrollar el plan institucional de bienestar, con la ejecución de trece (13) actividades	97%	100%	31/12/2026	Implementación del plan institucional de bienestar laboral para la mejora de la calidad de vida de los trabajadores.	Total de actividades de bienestar realizadas

7.	Cumplimiento del plan SST, como prevención de materialización u ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, con la ejecución de cincuenta y siete (57) actividades	< 3	< 3	31/12/2026	Tasa de Ausentismo Laboral por accidente de trabajo y por enfermedad laboral.	Número de días de ausencia en el periodo
8.		< 2	< 2	31/12/2026	Tasa de accidentalidad	Número de accidentes registrados en el periodo
9.		< 5	< 5	31/12/2026	Tasa de lesiones incapacitantes	Numero de lesiones incapacitantes registrados en el periodo

💡 Nota: La Línea Base es el de la vigencia (2025) del indicador. La Meta 2026 es el valor que quiere alcanzar. Deben estar alineados con el objetivo del plan.

6. SEGUIMIENTO Y CONTROL

- ✓ Seguimiento trimestral en Comité de Desempeño Institucional
- ✓ Reporte de indicadores cada 3 meses (marzo, junio, septiembre, diciembre)
- ✓ Revisión de actividades completadas vs. programadas

FIRMAS

ELABORÓ	Yudy Nathaly Ochoa Corredor Profesional de Apoyo Gestión Humana
APROBÓ	Comité de Desempeño Institucional Fecha: 30 de enero de 2026

💡 IMPORTANTE: Este plan se revisará trimestralmente. Recuerde enviar su informe de avance a Planeación