

EMPRESAS PÚBLICAS MUNICIPALES DE SIBATÉ S.C.A. E.S.P.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PETH

2026

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	1
2. OBJETIVOS	2
2.1. OBJETIVO GENERAL:	2
2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	2
3. TIPOS DE VINCULACIÓN	3
3.1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL	3
3.2. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	4
3.3. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	4
3.3.1. Línea estratégica 1. Gestión del Talento Humano.	5
3.3.2. Línea Estratégica 2. Cultura y Clima Organizacional	5
3.3.3. Línea Estratégica 3. Formación del Talento Humano	5
3.4. SEGUIMIENTO	6
3.5. REGISTRO	6
3.6. PRESUPUESTO	6

1. INTRODUCCIÓN

Empresas Públicas Municipales de Sibaté S.C.A. E.S.P. fortalece su gestión administrativa mediante el desarrollo del talento humano, enfocando su gestión para el mejoramiento en la prestación de los servicio de Acueducto, Alcantarillado y Aseo, a la comunidad de Sibaté.

Para cumplir con este propósito es necesaria la adopción de un plan de administración del talento humano, orientado a optimizar los procesos de selección, permanencia y retiro del personal, así como la realización del plan de bienestar, incentivos y de capacitaciones, contribuyendo al desarrollo integral de los funcionarios públicos, logrando mejoras frente al clima laboral y eficiencia en los resultados de la empresa.

De esta manera, en el marco de la planeación estratégica de Función Pública, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo y en concordancia con el objetivo institucional Empresas públicas municipales de Sibaté S.C.A. E.S.P.

Teniendo en cuenta lo anterior, se elabora el Plan de Estratégico de Talento Humano, como un instrumento de planeación que contiene las estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación de los programas de Bienestar Social, Capacitación, Seguridad y Salud en el trabajo y Administración de Personal; dirigidos a mejorar la calidad de vida, desarrollar competencias, mejorar la salud laboral, prevenir riesgos laborales y lograr una eficiente utilización y aprovechamiento del talento humano en función de los objetivos institucionales.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL:

Planear, ejecutar y evaluar los procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del talento humano de Empresas Públicas Municipales de Sibaté SCA ESP, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios al ciudadano, de conformidad a las metas del Plan Estratégico.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

-  Diagnosticar los niveles de satisfacción laboral de los empleados de Empresas públicas municipales de Sibaté S.C.A. E.S.P.
-  Establecer las actividades que promuevan el crecimiento integral de las personas vinculadas a la empresa.

3. TIPOS DE VINCULACIÓN

A los funcionarios de Empresas públicas municipales de Sibaté S.C.A. E.S.P. en materia de administración de personal, régimen salarial y prestacional, les aplican las disposiciones generales contempladas en el código sustantivo.

Para efecto de la evaluación del desempeño laboral, la empresa adoptó una metodología propia, la cual permite la medición de la competencia, los resultado de ejecución dentro del área desempeñada y de otros criterios de cumplimiento (formación, experiencia y competencia específica del área).

3.1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Teniendo en cuenta la planificación estratégica de la empresa, es necesario el desarrollo e implementación de actividades para alcanzar objetivos y metas establecidos en un tiempo determinado por medio de proyectos, planes, programas, entre otros.

Para la organización de las labores, es importante definir los perfiles ocupacionales del empleo en los requisitos de idoneidad, teniendo en cuenta la planta de personal, el manual de Cargos con la respectiva nomenclatura y clasificación de empleos.

Empresas Públicas Municipales de Sibaté S.C.A. E.S.P., da cumplimiento a sus necesidades de empleo mediante requisiciones de personal derivadas del área que lo solicite, basado en la estructura organizacional de la empresa, cubriendo de esta manera las vacantes y necesidades de personal.

Sobre la gestión del empleo es necesario dar cumplimiento a la normatividad en cuanto al ingreso, permanencia y retiro de los funcionarios de la empresa, revisando la normatividad vigente en materia de talento humano, proceso de selección y situaciones administrativas.

Se debe planificar, estimular y evaluar la contribución de los funcionarios en cumplimiento de las metas y objetivos institucionales utilizando como herramienta la Evaluación del Desempeño.

Es necesario para desarrollar la Gestión de la Compensación, cuyo objetivo es dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional de conformidad con la normatividad vigente.

Otro aspecto importante a tener en cuenta es la implementación y el seguimiento de las actividades del Plan Institucional de capacitación por vigencia, el cual se basa en proyectos de aprendizaje en equipo basado en los tres ejes temáticos, con el objeto de desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo de competencias y habilidades de los funcionarios para el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Por último, es importante establecer las relaciones entre la empresa y funcionarios, en torno a las políticas y prácticas de personal tomando como herramienta el Plan de Bienestar e Incentivos y estímulos establecido por la misma.

3.2. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La planeación estratégica es el instrumento a través del cual se identifica y planea la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los funcionarios de Empresas Públicas Municipales de Sibaté S.C.A. E.S.P. En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se adelantarán de conformidad con los resultados del autodiagnóstico del talento Humano como herramienta clave del MIPG, materializado en gran parte a través de los siguientes documentos:

-  Plan Institucional de Capacitación
-  Plan de Bienestar laboral e incentivos
-  Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo

3.3. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La planeación de la gestión del talento humano de Empresas públicas municipales de Sibaté S.C.A. E.S.P., se define a través de los planes anuales de Capacitación, Bienestar laboral, Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes en esta materia.

Dentro del Plan para la vigencia 2026, se han definido las líneas estratégicas prioritarias para la gestión estratégica del talento humano, relacionadas a continuación:

3.3.1. Línea estratégica 1. Gestión del Talento Humano.

 Objetivo:

Fortalecer los procesos de selección, vinculación y desvinculación de los funcionarios de la empresa.

 Estrategia:

Diseño e implementación de Política de Gestión del Talento Humano.

 Acciones:

Seguimiento a las acciones del Plan Estratégico del Talento Humano

3.3.2. Línea Estratégica 2. Cultura y Clima Organizacional

 Objetivo:

Mejoramiento de las Condiciones de Vida Laboral.

 Estrategia:

Plan Institucional de bienestar laboral
Plan Institucional de incentivos
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

 Acciones:

Desarrollar el Plan de Bienestar laboral, de incentivos y de seguridad y salud en el trabajo para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los funcionarios de Empresas públicas municipales de Sibaté S.C.A. E.S.P.

3.3.3. Línea Estratégica 3. Formación del Talento Humano

 Objetivo:

Establecer un plan de capacitación orientado a formar, fortalecer y potencializar las competencias, según las necesidades evidenciadas.

 Estrategia:

Plan Institucional de Capacitación por vigencia.

 Acciones:

- ✓ Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los funcionarios, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación por vigencia.
- ✓ Determinar necesidades de inducción, reinducción y entrenamiento.

3.4. SEGUIMIENTO

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico de TH para la vigencia 2026, se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos, así como del seguimiento al cumplimiento de la plataforma estratégica de Gestión del Talento Humano. Aunado a lo anterior, se elaborarán informes semestrales y/o anuales, que servirán de insumo para la toma de decisiones de la línea estratégica y primer línea de defensa.

3.5. REGISTRO

-  Durante la ejecución de las actividades de capacitación, bienestar laboral, incentivos y seguridad en el trabajo, se deberán dejar los siguientes registros:
-  **Registro de Asistencia:** Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a las actividades y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación.
-  **Registro de la evaluación:** Aplicará para todas las actividades que se lleven a cabo, se efectuará una vez finalice la actividad a través del formato diseñado para ello, con el propósito de conocer la percepción de los funcionarios que participaron. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que debe ser representativa.
-  El resultado que arroje dicha evaluación será comunicado al área o funcionario responsable quien deberá implementar las acciones de mejora necesarias, que permitan obtener resultados satisfactorios en la evaluación.
-  Este registro debe estar debidamente tabulado y será un insumo para la toma de decisiones gerenciales.

3.6. PRESUPUESTO

Las Empresas Públicas Municipales de Sibaté S.C.A. E.S.P, para la vigencia 2026, asigna el presupuesto de conformidad al Plan de adquisiciones aprobado. Rubro bienestar y capacitación. – incentivos.