

	EMPRESAS PÚBLICAS DEL QUINDÍO EPQ S.A E.S.P. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código: GTH-P-02-PL-05	Versión: 03	Fecha de emisión: 26/01/2023	Página 1 de 12	DOCUMENTO CONTROLADO



SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD



**PLAN ESTRATÉGICO DE
TALENTO HUMANO**

Armenia, enero de 2023





EMPRESAS PÚBLICAS DEL QUINDÍO EPQ S.A E.S.P.
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código:
GTH-P-02-PL-05

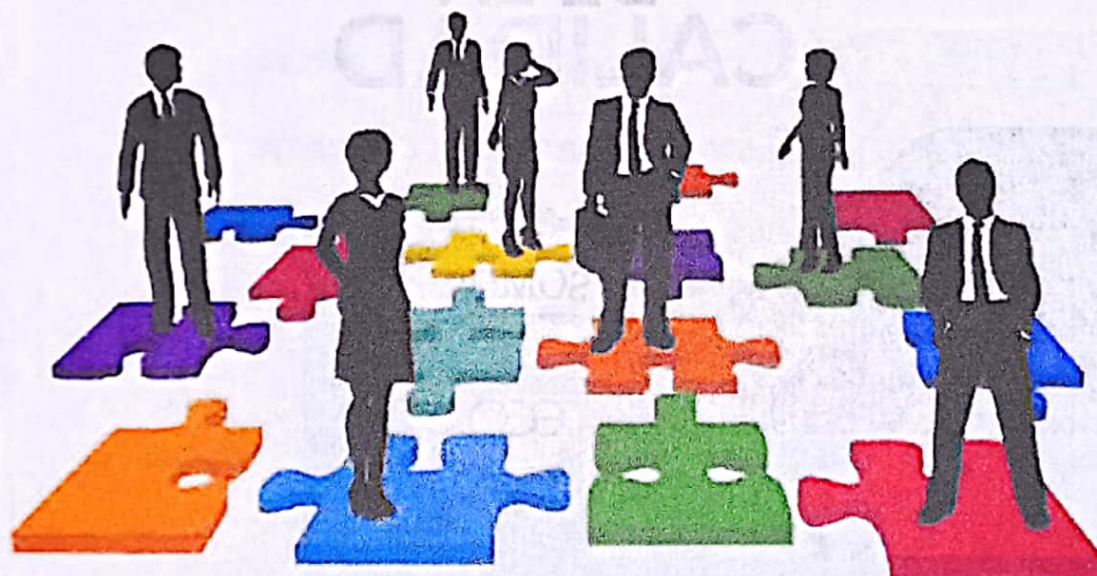
Versión:
03

Fecha de emisión:
26/01/2023

Página
2 de 12

DOCUMENTO CONTROLADO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO





EMPRESAS PÚBLICAS DEL QUINDÍO EPQ S.A E.S.P.
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



Código:
GTH-P-02-PL-05

Versión:
03

Fecha de emisión:
26/01/2023

Página
3 de 12

DOCUMENTO CONTROLADO

COMITÉ DE GERENCIA

JHON FABIO SUAREZ VALERO	Gerente General
JOHN HAROLD RENGIFO LOPEZ	Asesor de Gerencia
JHON ALEXANDER MORALES ARENAS	Secretario General
MARIA FERNANDA PEREZ ROJAS	Jefe de Oficina Talento Humano
JOHANA CATALINA ACEVEDO PEREZ	Jefe de Oficina Control Disciplinario Interno
ALBA LUCIA RODRIGUEZ SIERRA	Asesor Control Interno de Gestión
DARNELLY TORO JIMENEZ	Subgerente Planeación y Mejoramiento Institucional
FERNANDO ANDRES SALAZAR GOMEZ	Subgerente Servicios Públicos Domiciliarios
YURANI VILLEGAS ALZATE	Subgerente Comercialización de Servicios y Atención al Cliente
MARIA DEL SOCORRO MEJIA ZULUAGA	Subgerente Administrativa y Financiera



	EMPRESAS PÚBLICAS DEL QUINDÍO EPQ S.A E.S.P. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código: GTH-P-02-PL-05	Versión: 03	Fecha de emisión: 26/01/2023	Página 4 de 12	DOCUMENTO CONTROLADO

TABLA DE CONTENIDO

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
1. MARCO LEGAL	6
2. ALCANCE	7
3. OBJETIVO GENERAL	8
3.1 Objetivos Específicos	8
4. Previo a la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano.....	8
4.1 Disposición de información:	8
4.2 Caracterización de la población	9
4.3 Caracterización de los empleos:.....	9
4.4 Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.	9
4.5 Planes y Programas de 2023.....	10
4.5.1 Plan de Previsión de Recursos Humanos.	10
4.5.2 Programa de Bienestar e incentivos	10
4.5.3 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	10
4.5.4 Plan de Capacitaciones.	10
4.5.5 Evaluación del desempeño.....	11
4.5.6 Administración de nómina.	11
4.5.7 Expedición de certificaciones para bono pensional.....	11
4.5.8 Archivo de Historias Laborales.....	11
4.5.9 Situaciones administrativas.	12
CONTROL DE CAMBIOS	12



	EMPRESAS PÚBLICAS DEL QUINDÍO EPQ S.A E.S.P. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código: GTH-P-02-PL-05	Versión: 03	Fecha de emisión: 26/01/2023	Página 5 de 12	DOCUMENTO CONTROLADO

INTRODUCCIÓN

En el marco de la planeación estratégica de Función Pública, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos en concordancia con lo que persigue el MIPG: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado y con el objetivo institucional "Consolidar a Función Pública como un Departamento eficiente, técnico e innovador", la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2023 en la Empresa, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de talento humano. Finalmente y no menos importante, respecto al componente de capacitación, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Anual de Capacitaciones.



		EMPRESAS PÚBLICAS DEL QUINDÍO EPQ S.A E.S.P. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
Código: GTH-P-02-PL-05	Versión: 03	Fecha de emisión: 26/01/2023	Página 6 de 12	DOCUMENTO CONTROLADO

1. MARCO LEGAL

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades de la Oficina de Talento Humano.

Normatividad	Tema	Proceso
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Norma que establece el Bono Pensional
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 2279 del 11 de Agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.	Certificación de Bono Pensional
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 Empleos)	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, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	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
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	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
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar



	EMPRESAS PÚBLICAS DEL QUINDÍO EPQ S.A E.S.P. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código: GTH-P-02-PL-05	Versión: 03	Fecha de emisión: 26/01/2023	Página 7 de 12	DOCUMENTO CONTROLADO

Normatividad	Tema	Proceso
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Vinculación Discapacidad
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 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales	Certificación electrónica de tiempos laborados CETIL con historia valida para Bono Pensional
Resolución 0667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas	Competencias
Resolución 668 del 03 de agosto de 2018	Por la cual se modifica los perfiles del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleados de la planta del Departamento Administrativo de la Función Pública.	Vinculación
Resolución 848 del 27 de septiembre de 2018	Se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la Planta Temporal de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública de conformidad con el Decreto 2779 del 28 de diciembre de 2012, prorrogado parcialmente por el Decreto 2156 del 20 de diciembre de 2017.	Vinculación
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)

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de Empresas Públicas del Quindío inicia con la detección de necesidades de cada uno de los Planes que componen la oficina y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en la misma. Por consiguiente, aplica a todos los trabajadores oficiales y empleados públicos de la Empresa, de acuerdo con la normatividad establecida.



	EMPRESAS PÚBLICAS DEL QUINDÍO EPQ S.A E.S.P. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código: GTH-P-02-PL-05	Versión: 03	Fecha de emisión: 26/01/2023	Página 8 de 12	DOCUMENTO CONTROLADO

3. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los colaboradores de la empresa, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

3.1 Objetivos Específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los colaboradores y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Mantener la planta de personal óptima que requiere la Empresa para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los planes de la oficina de Talento Humano y del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano.

4. Previo a la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

4.1 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 colaboradores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.



		EMPRESAS PÚBLICAS DEL QUINDÍO EPQ S.A E.S.P. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
Código: GTH-P-02-PL-05	Versión: 03	Fecha de emisión: 26/01/2023	Página 9 de 12	DOCUMENTO CONTROLADO

4.2 Caracterización de la población

A través de la Matriz de Caracterización de la planta de empleos, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, fecha de nacimiento (edad), género, tipo de vinculación, entre otros, de los trabajadores oficiales y servidores públicos, como el principal insumo para la administración del talento humano.

4.3 Caracterización de los empleos:

La caracterización de los empleos se visualiza en la siguiente tabla:

TIPO DE VINCULACION	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	OPERATIVO	TOTAL
PERIODO FIJO	1	1					2
LIBRE NOMBRAMIENTO	16	1	22	12	20		71
TRABAJADORES OFICIALES						106	106
TOTAL	17	2	22	12	20	106	179

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, La Oficina de Talento Humano cuenta con la Matriz de caracterización de la Planta de empleos 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.

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

La empresa realizará el autodiagnóstico de las variables adelantadas por la Oficina de Talento Humano. El propósito del autodiagnóstico será identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano.

- Ruta de la felicidad
- Ruta del crecimiento
- Ruta del servicio
- Ruta de la calidad
- Ruta de análisis de datos



	EMPRESAS PÚBLICAS DEL QUINDÍO EPQ S.A E.S.P. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código: GTH-P-02-PL-05	Versión: 03	Fecha de emisión: 26/01/2023	Página 10 de 12	DOCUMENTO CONTROLADO

4.5 Planes y Programas de 2023.

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso de la oficina 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:

4.5.1 Plan de Previsión de Recursos Humanos.

Objetivo: Reportar anualmente el estado de la planta de personal con el fin de identificar las necesidades de la planta.

4.5.2 Programa de Bienestar e incentivos

Objetivo Bienestar: Implementar el plan de bienestar e incentivos en Empresas Públicas del Quindío E.P.Q S.A E.S.P, generando espacios y condiciones que fomenten el equilibrio entre la vida personal y laboral y que contribuya a la satisfacción y mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y sus familias. Enfocado en mantener un buen clima laboral y servidores motivados que reflejen sentido de pertenencia y compromiso en el desarrollo de sus funciones.

Anexo 1. GTH-P-02-PL-01 PLAN DE BIENESTAR 2023

Anexo 2. GTH-P-02-D-02 Cronograma Plan de bienestar social, estímulos e incentivos

4.5.3 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Objetivo: Diseñar, implementar y evaluar el plan del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud de Empresas Públicas del Quindío S.A. E.S.P. como medio para la prevención de la enfermedad laboral y de los accidentes e incidentes de trabajo, desarrollo de actividades y programas encaminados a mantener el bienestar físico, mental y social de los empleados de toda la entidad.

Anexo 3. GTH-P-02-PL-02 PLAN DE TRABAJO ANUAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2023

Anexo 4. GTH-P-02-D-03 Cronograma Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

4.5.4 Plan de Capacitaciones.

Objetivo: Fortalecer las competencias de los servidores públicos de la entidad y contribuir a la profesionalización y desarrollo de competencias y habilidades propias de su cargo, logrando altos estándares de eficacia y eficiencia institucional, con el fin de desarrollar valores fundamentales que conlleven a la estabilidad, seguridad y confianza



	EMPRESAS PÚBLICAS DEL QUINDÍO EPQ S.A E.S.P. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código: GTH-P-02-PL-05	Versión: 03	Fecha de emisión: 26/01/2023	Página 11 de 12	DOCUMENTO CONTROLADO

de los funcionarios. Otra estrategia a desarrollar se basará en el programa de inducción y reinducción para el año 2023, donde se actualizarán los temas misionales del Departamento de acuerdo con la necesidad.

Anexo 5. GTH-P-02-PL-03 PLAN DE CAPACITACIONES 2023

Anexo 6. GTH-P-02-D-01 Cronograma de Capacitaciones

4.5.5 Evaluación del desempeño.

Objetivo: Dar cumplimiento a los lineamientos de las Resoluciones Nos 036, 082 y 083 de 2019 de Función Pública para las evaluaciones de desempeño de los servidores independiente de su tipo de nombramiento.

Para el 2022, se implementó el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño y competencias de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo.

4.5.6 Administración de nómina.

Objetivo Nómina: Dar cumplimiento a los lineamientos para pago de nómina, Seguridad Social y Parafiscales de la Planta.

Objetivo Presupuesto: Analizar información de la planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores para la toma de decisiones de la alta Dirección, de conformidad con las necesidades.

4.5.7 Expedición de certificaciones para bono pensional.

Objetivo: Suministrar información oportuna y confiable al momento de redención de los bonos pensionales solicitados por los ex servidores de la Empresa. Así mismo, fortalecer la capacitación y actualización normativa que favorezcan el diligenciamiento de los formatos utilizados para el trámite oportuno y eficiente.

4.5.8 Archivo de Historias Laborales.

Objetivo: Dar cumplimiento a los lineamientos establecidos por la Oficina de Recursos Físicos en lo relativo a la Gestión Documental para la conservación de archivos físicos y electrónicos de la oficina de Talento Humano, así como para la transferencia de dicha información.

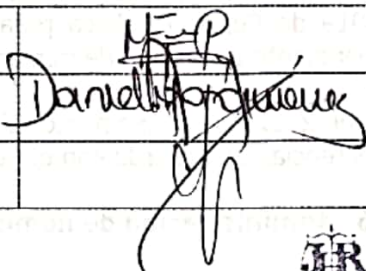
Buscando iniciar la digitalización de las carpetas de los funcionarios activos para la vigencia 2023. Lo anterior, permite que los expedientes de historias laborales estén actualizados.



	EMPRESAS PÚBLICAS DEL QUINDÍO EPQ S.A E.S.P. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código: GTH-P-02-PL-05	Versión: 03	Fecha de emisión: 26/01/2023	Página 12 de 12	DOCUMENTO CONTROLADO

4.5.9 Situaciones administrativas.

Objetivo: Proyectar los actos administrativos de acuerdo con las situaciones administrativas de los servidores con el fin de realizar el trámite pertinente. Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos, genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para el procedimiento de nómina.

Elaborado por: María Fernanda Pérez Rojas Jefe de Oficina de Talento Humano	
Revisado por: Darnelly Toro Jiménez Subgerente de Planeación y Mejoramiento Institucional	
Aprobado por: Jhon Fabio Suarez Valero Gerente General	

CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	Descripción del cambio
28/01/2021	1	Se inicia Plan Estratégico De Talento Humano
28/01/2022	2	Se actualiza Plan Estratégico De Talento Humano
26/01/2023	3	Se actualiza Plan Estratégico De Talento Humano para la vigencia 2023.

