

	EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P. NIT 901439755-6	CODIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 02-08-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	

EMPRESAS PUBLICAS DE PIAMONTE A.A.A S.A.S E.S.P.

PIAMONTE CAUCA



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2026

¡Cuida El Agua, Protege El Ambiente Y Conserva Para El Futuro!
empresaspublicas@piamonte-cauca.gov.co Celular. 3118287129
Barrio Villa Los Prados Diagonal Parque Principal Piámonte Cauca

	EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P. NIT 901439755-6	CODIGO:
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 02-08-2021

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano establece y fortalece las estrategias a implementar durante el año 2026, con el fin de garantizar las mejores prácticas en bienestar, incentivos, capacitación, gestión y evaluación, entre otros aspectos.

En este contexto, los componentes incluidos en este documento buscan generar un impacto positivo en el desempeño individual de cada colaborador y colaboradora, con el objetivo de que su contribución favorezca el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Esto se orienta a la satisfacción de la ciudadanía, situándola como prioridad y eje central de la gestión.

De este modo, los planes presentados en relación con la gestión del talento humano se fundamentan en lo estipulado en el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Nacional 1083 de 2015, modificado por el artículo 1 del Decreto Nacional 612 de 2018. Este establece que, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las entidades deben incorporar en su plan de acción diversos planes institucionales relacionados con el talento humano, los cuales se detallan a continuación:



Plan estratégico de talento humano.



Plan anual de vacantes.



Plan de previsión de recursos humanos.

	EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P. NIT 901439755-6	CODIGO:
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 02-08-2021



Plan institucional de capacitación.



Plan de bienestar e incentivos.



Plan de seguridad y salud en el trabajo.

MARCO LEGAL

EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE A.A.A S.A.S E.S.P. opera dentro del marco legal que regula las políticas y acciones relacionadas con el Talento Humano en el país, conforme a las disposiciones emitidas por entidades competentes como el Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), entre otras. Por ello, para la elaboración del presente Plan Estratégico de Talento Humano 2026, se han tomado como referencia las siguientes normativas legales.

NORMA	CONTENIDO
Decreto Ley 1567 de 1998.	"Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".
Ley 734 de 2002	"Por la cual se expide el Código Único Disciplinario".
Ley 872 de 2003	"Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios".
Decreto 1746 de 2003	"Por el cual se determinan los objetivos y estructura orgánica del Ministerio de Cultura y se dictan otras disposiciones"
Ley 909 de 2004.	"Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1227 de 2005.	"Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998".
Decreto 2539 de 2005.	"Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005"

¡Cuida El Agua, Protege El Ambiente Y Conserva Para El Futuro!

empresaspublicas@piamonte-cauca.gov.co Celular. 3118287129
Barrio Villa Los Prados Diagonal Parque Principal Piamonte Cauca

 Empresas Públicas de PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P.	EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P. NIT 901439755-6	CODIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 02-08-2021
		PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Ley 1064 de 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”
Decreto 4665 de 2007.	“Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”
Decreto 4827 de 2008.	“Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Cultura”
Ley 1474 de 2011	“Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”
Decreto 2482 de 2012	Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión. señala en su artículo 3º literal c) dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo, la política de Gestión del Talento Humano, la cual señala: “Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar
Decreto 943 de 2014	“Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI)”
Ley 1753 de 2015	por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014- 2018 “Todos por un nuevo país”.
Decreto 1083 de 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
Resolución 1158 de 2015	“Por la cual se modifica y adopta el Manual de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Ministerio de Cultura”
Resolución 1183 de 2015	“Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 1158 de 2015”
Acuerdo No. 565 del 25 de enero de 2016	"Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba"
Decreto 648 de 2017	“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública”

OBJETIVO GENERAL DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Potenciar el Talento Humano a través de la ejecución de planes vinculados al proceso, con el propósito de fomentar el desarrollo integral de los servidores públicos y facilitar la toma de decisiones, fortaleciendo así los fundamentos del empleo público. Asimismo, diseñar estrategias que promuevan la mejora de las competencias del Talento Humano de la empresa, así como su bienestar y calidad de vida.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026:

- Promover el bienestar y la calidad de vida de los servidores de la empresa mediante la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos.

¡Cuida El Agua, Protege El Ambiente Y Conserva Para El Futuro!
empresaspublicas@piamonte-cauca.gov.co Celular. 3118287129
Barrio Villa Los Prados Diagonal Parque Principal Piamonte Cauca

	EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P. NIT 901439755-6	CODIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 02-08-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	

- Fomentar una cultura de prevención y gestión de riesgos en el entorno laboral a través de la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Reforzar los conocimientos y habilidades de los servidores mediante la aplicación del Plan Institucional de Capacitación.
- Gestionar la administración de la nómina y la seguridad social de los servidores de la empresa.
- Proporcionar los recursos necesarios para la evaluación del desempeño laboral de los servidores.
- Gestionar el ingreso, permanencia y retiro del personal de la empresa mediante el Plan de Vacantes, los manuales de funciones y la estructura organizacional.
- Impulsar una cultura organizacional basada en el control, seguimiento, evaluación, gestión del conocimiento, mejora continua, seguridad digital, calidad y los principios de integridad y legalidad.
- Implementar las acciones establecidas en los planes que conforman el Plan Estratégico Institucional durante la vigencia 2026.

MARCO CONCEPTUAL

La Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH requiere la alineación de las prácticas del talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la Entidad, de esta manera se han posicionado las áreas de gestión humana con un rol estratégico en el desempeño de la organización, requiriendo el apoyo y compromiso de la alta dirección.

Con base en lo anterior, la Planeación Estratégica del Talento Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002, pág. 13.). El éxito de la Planeación Estratégica del Talento Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente, dicho modelo consta de:

SISTEMA INTEGRADO GESTIÓN DE RECURSOS HUAMNOS				
ESTRATEGIA				
PLANIFICACIÓN				
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	GESTIÓN DEL EMPLEO	GESTIÓN DEL DESEMPEÑO	GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN	GESTIÓN DEL DESARROLLO
1. Diseño del empleo. 2. Plantas de empleo. 3. Manual de funciones, requisitos y competencias laborales.	1. Selección. 2. Movilidad. 3. Desvinculación.	1. Evaluación del desempeño. 2. Acuerdos de Gestión.	1. Salarios. 2. Prestaciones sociales.	1. Plan Institucional de Capacitación.
CLIMA LABORAL	GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES			BIENESTAR SOCIAL

Subsistemas de la Gestión de Recursos Humanos. Adaptado de Serlavós, tomado de: (Longo, 2002 pág. 15).

MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RR.HH.

	EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P. NIT 901439755-6	CODIGO:
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 02-08-2021



Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Talento Humano adaptado de Serlavós, tomado de: (Longo, 2002 pág. 11).

METODOLOGÍA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Para la formulación del Plan Estratégico del Talento Humano, se tomaron como referencia los lineamientos establecidos en el Plan de Desarrollo, así como los diferentes planes, programas y proyectos implementados durante la vigencia, además de la normatividad aplicable en materia de Gestión Pública.

En cuanto a la implementación de la estrategia, se definieron objetivos y metas a cumplir, junto con los plazos de ejecución, los recursos necesarios y el presupuesto asignado. Adicionalmente, para garantizar el seguimiento y control, se establecieron indicadores que permiten evaluar el grado de cumplimiento de las acciones previstas.

El Plan Estratégico del Talento Humano se enmarca dentro del direccionamiento estratégico de Empresas Públicas de Piámonte, integrando los siguientes planes:

- Plan Institucional de Capacitación (PIC).
- Plan de Bienestar e Incentivos.
- Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Plan de Previsión de Recursos Humanos.

¡Cuida El Agua, Protege El Ambiente Y Conserva Para El Futuro!
empresaspublicas@piamonte-cauca.gov.co Celular. 3118287129
Barrio Villa Los Prados Diagonal Parque Principal Piámonte Cauca

	EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P. NIT 901439755-6	CODIGO:
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 02-08-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	

Siguiendo la metodología propuesta, este proceso de planificación requiere un sistema de medición que permita a la alta dirección evaluar la gestión del talento humano y su contribución al cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano abarca a todo el personal que presta sus servicios en Empresas Públicas de Piamonte, desde su ingreso hasta su desvinculación. Esto incluye a los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, aquellos con nombramiento por período fijo, los provisionales y los contratistas, según corresponda a cada plan y conforme a la normativa vigente.

MISIÓN

"Somos una empresa Piamonense de orden Oficial, prestadora de servicios públicos de acueducto, alcantarillado y aseo que contribuye a mejorar la calidad de vida de la población del Municipio, promoviendo sostenibilidad ambiental, con un talento humano competente e influyente, que actúa con integridad, objetividad, transparencia y responsabilidad social".

VISIÓN

Para 2028 seremos una empresa Referente a nivel Departamental por la calidad en la prestación de los servicios de Acueducto, Alcantarillado, Aseo, eficaces y eficientes, promoviendo el fortalecimiento institucional hacia la mejora continua, impactando positivamente el desarrollo del municipio.

CÓDIGO INTEGRIDAD

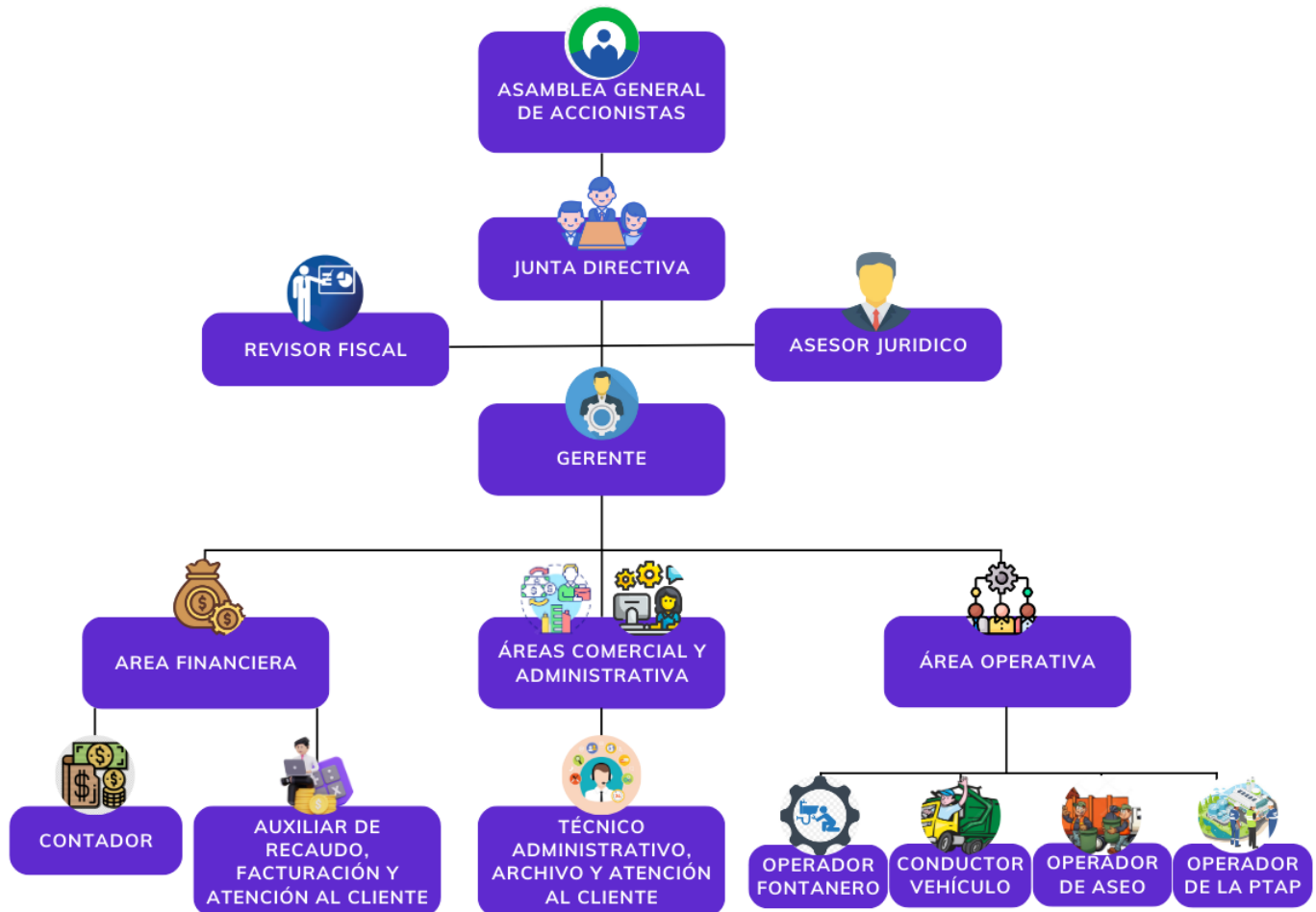
OBJETIVO: Servir de guía, sello e ideal de cómo debemos ser y obrar los servidores públicos colombianos, por el hecho mismo de servir a la ciudadanía.



¡Cuida El Agua, Protege El Ambiente Y Conserva Para El Futuro!
 empresaspublicas@piamonte-cauca.gov.co Celular. 3118287129
 Barrio Villa Los Prados Diagonal Parque Principal Piamonte Cauca

	EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P. NIT 901439755-6	CODIGO:
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 02-08-2021

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



	EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P. NIT 901439755-6	CODIGO:
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 02-08-2021

CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La Planta de Personal de Empresas Públicas de Piamonte, está conformado por 14 empleos, los cuales se distribuyen en cuatro Niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Profesional, Técnico y Asistencial, de la siguiente manera:

NIVEL DIRECTIVO

Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

	DENOMINACION	NIVEL	PLAZA	CODIGO	NATURALEZA
1	Gerente	Directivo	1	0912	Libre nombramiento y remoción.
	TOTAL		1		

NIVEL TÉCNICO

Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

	DENOMINACION	NIVEL	PLAZA	CODIGO	NATURALEZA
1	Técnico Administrativo	Profesional	1	1229	Contrato Laboral
	TOTAL		1		

NIVEL ASISTENCIAL

Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

	DENOMINACION	NIVEL	PLAZA	CODIGO	NATURALEZA
1	Auxiliar Recaudo, Facturación y Atención al Usuario.	Asistencial	1	1334.004	Contrato Laboral
2	Operario Fontanero	Asistencial	6	8412.002	Contrato Laboral
3	Operario de la PTAP	Asistencial	1	9324.011	Contrato Laboral
4	Conductor	Asistencial	1	8452.004	Contrato Laboral
5	Operario de aseo	Asistencial	3	8621	Contrato Laboral
	TOTAL		12		

	EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P. NIT 901439755-6	CODIGO:
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 02-08-2021

ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica del Talento Humano es la herramienta que permite definir y ejecutar acciones dirigidas a satisfacer las necesidades de los servidores públicos de Empresas Públicas de Piamonte.

Este plan se fundamenta en una política orientada a generar un equilibrio entre la compensación, la estabilidad laboral y la motivación del personal. La compensación abarca tanto el salario monetario como el reconocimiento emocional, mientras que la motivación en el servicio público se relaciona con las oportunidades brindadas a los empleados para alcanzar sus aspiraciones y valores fundamentales.

En este sentido, el Plan Estratégico de la entidad tiene como propósito fortalecer el Talento Humano mediante la implementación de iniciativas alineadas con el proceso, promoviendo el desarrollo integral de los servidores públicos y facilitando la toma de decisiones. A su vez, busca diseñar estrategias que impulsen la mejora de sus competencias, bienestar y calidad de vida, reconociendo al recurso humano como un pilar clave para alcanzar los objetivos institucionales.

Desde esta perspectiva, los planes de acción en gestión del talento humano se estructuran en tres fases principales:

- **Ingreso:** abarca los procesos de vinculación e inducción.
- **Permanencia:** comprende programas de capacitación, evaluación del desempeño, bienestar, estímulos, gestión de vacantes, previsión de empleos, teletrabajo, entre otros.
- **Retiro:** aplica a las situaciones de desvinculación conforme a las disposiciones legales vigentes.

ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO – PLANES Y PROGRAMAS 2026

El compromiso de la Dirección de Función Pública e inmersos en la Dimensión del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, es la clave para la creación de valor público. Para ello, se determinan estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la Empresa. Estas estrategias se definen a continuación:

ESTRATEGIA PLAN ANUAL DE VACANTES

Objetivo: El Plan Anual de Vacantes tiene como propósito identificar las necesidades de personal y determinar la estrategia para la provisión de los cargos vacantes. Su objetivo es garantizar que las distintas dependencias de Empresas Públicas de Piamonte AAA SAS ESP cuenten con el talento humano requerido para el desempeño de sus funciones, integrando la gestión del talento como un componente clave de la estrategia organizacional.

	EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P. NIT 901439755-6	CODIGO:
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 02-08-2021

De acuerdo a estos datos la información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes de nivel profesional y asistencial, al momento la empresa no cuenta con vacantes disponibles.

VACANCIAS DEFINITIVAS

En el transcurso de la presente vigencia (2026), no se han generado vacancias definitivas, por lo que no existen ninguna al momento.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

OBJETIVO: En el marco del Plan Estratégico, el Talento Humano se ha propuesto organizar eficientemente el personal de la entidad, considerando los planes, programas y proyectos de las distintas dependencias. Esto con el objetivo de asegurar la disponibilidad de un equipo capacitado que garantice el cumplimiento de dichas iniciativas.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos tendrá un alcance general para toda la planta de personal de la empresa, por lo que sus disposiciones abarcarán tanto los cargos como las dependencias de la entidad, siempre que así se establezca en el plan.

ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

Dado que el Plan de Previsión de Recursos Humanos es un elemento clave dentro de la planificación del empleo y forma parte del Plan Anual de Vacantes, es relevante señalar que su elaboración se basó en un análisis detallado de la planta de personal existente y en un diagnóstico de las necesidades de talento humano. Este proceso se enfocó prioritariamente en estrategias internas, como la capacitación, la reubicación de personal y cargos, las situaciones administrativas y la transferencia del conocimiento, entre otras.

Asimismo, es importante considerar que la implementación de medidas externas dependerá de las directrices del gobierno nacional en relación con la prestación de los servicios públicos.

ESTRATEGIA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

OBJETIVO: Promover el bienestar y la calidad de vida de los servidores de Empresas Públicas de Piamonte mediante la implementación de actividades y espacios que faciliten la integración familiar, el esparcimiento y el desarrollo humano tanto a nivel individual como grupal.

	EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P. NIT 901439755-6	CODIGO:
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 02-08-2021

El Plan de Bienestar e Incentivos está diseñado para llevar a cabo acciones orientadas a mejorar la calidad de vida de los empleados, empleados, a través de programas integradores que fortalezcan su desarrollo profesional, familiar y personal. Para ello, el programa incluirá las siguientes actividades:

- Trabajo en equipo.
- Reconocimiento del trabajador del mes.
- Reconocimiento de la fecha de cumpleaños (día de descanso).
- Cultura organizacional.
- Entre otras.

ALCANCE: Las actividades previstas en el Plan de Bienestar e Incentivos 2026 tienen como objetivo principal promover la felicidad y el bienestar integral de todos los empleados.

En cuanto al reconocimiento e incentivos, se busca implementar acciones que resalten y valoren al servidor público, reconociendo su compromiso, desempeño laboral, puntualidad, adhesión al Código de Integridad, entre otros factores, con el fin de destacar su contribución y convertirlo en un modelo a seguir para sus compañeros. El impacto de estas acciones será evaluado según el efecto que generen en los servidores.

ESTRATEGIA PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

OBJETIVO: El objetivo es implementar los estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual incluirá programas que aborden los factores de riesgo identificados por la entidad.

El Plan se orienta a los resultados y recomendaciones derivados de elementos como los lineamientos de la ARL, los exámenes médicos, la encuesta de necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, y la medición del clima laboral. Estas pautas servirán como base para el desarrollo de actividades, enfocándose en iniciativas de intervención que generen un impacto positivo en los servidores.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se compone de un proceso lógico y secuencial, basado en la mejora continua, que incluye la política, la organización, la planificación, la ejecución, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora. Su objetivo es anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. En el formato PLAN DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SGSST) se encuentran detalladas las actividades correspondientes, y en la columna de responsables se especifica la persona encargada de cada una de las acciones previstas para el año 2026.

DESARROLLO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

	EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P.	CODIGO:
	NIT 901439755-6	VERSIÓN: 01
		FECHA: 02-08-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	

- Programa de medicina preventiva y del trabajo.
- Programa de higiene y seguridad industrial.
- Inducción y reintroducción de seguridad y salud en el trabajo.

ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

OBJETIVO: Contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los empleados de la entidad, a partir de lo identificado en la detección de necesidades de capacitación para el año 2026. La Gerencia se enfocará en apoyar el desarrollo y fortalecimiento de estas habilidades, capacidades y competencias, impulsando las transformaciones necesarias en los distintos procesos. En este sentido, se utilizarán como base los análisis de los resultados de las encuestas realizadas en la empresa para identificar las necesidades de capacitación tanto por áreas como por puestos de trabajo.

ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

OBJETIVO: Cumplir con los lineamientos establecidos por la Junta Directiva para la evaluación del desempeño de los empleados de la entidad. Esta actividad forma parte del plan operativo de talento humano. Actualmente, la evaluación del desempeño laboral de todos los empleados de la empresa permite mejorar la gestión de los empleados, lo que tiene un impacto directo en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

ESTRATEGIA EN EL PROCEDIMIENTO DE RETIRO DE LOS EMPLEADOS.

Entregar de manera puntual las prestaciones sociales y otros pagos pendientes a las personas que se desvinculan laboralmente de la empresa. Además, ofrecer apoyo socio-laboral y emocional en colaboración con la Caja de Compensación y la ARL-POSITIVA, proporcionando herramientas que ayuden a los empleados a afrontar el cambio cuando se retiran por cualquier motivo imprevisto.

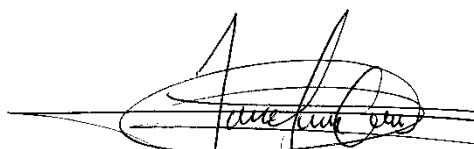
EVALUACIÓN DEL PLAN

Es el sistema creado e implementado por la gerencia, con la supervisión del Jefe de Talento Humano y el área administrativa, mediante una herramienta que facilita el control y cumplimiento de los aspectos estratégicos y operativos dentro del marco de la planificación del Talento Humano. Este informe se preparará y presentará en el mes de diciembre.

	EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P. NIT 901439755-6	CODIGO:
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 02-08-2021

Evaluación Oficina Asesora de Control Interno de Gestión.

Por último, en el ámbito de su responsabilidad, la Oficina de Control Interno de Gestión llevará a cabo la evaluación de los resultados y las metas fijadas en el Plan Estratégico de Talento Humano presentado en este documento.



YON FREDY CUELLAR LOPEZ
Gerente Empresas Públicas de Piamonte AAA S.A.S. E.S.P

Proyectó/Aprobó: Ing. Yon Fredy Cuellar López – Gerente Empresas Públicas de Piamonte AAA S.A.S. E.S.P.