



Empusilvania

Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo
de Silvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9

PROGRAMA ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO Vigencia 2025

Enero 27 de 2025
Silvania. Cundinamarca

 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Silvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – VIGENCIA 2025	Formato Vigente desde 1/02/22

**PROGRAMA ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - VIGENCIA 2025 DE LA EMPRESA DE
ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE SILVANIA, EMPUSILVANIA S.A. E.S.P.**

MARCO ANTONIO GALINDO

GERENTE GENERAL

DIANA LUCERO CASALLAS

DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

GERMAN DANILO BELTRÁN

DIRECTOR OPERATIVO Y COMERCIAL

Elaborado por:

MARCO ANTONIO GALINDO

GERENTE GENERAL

DIANA LUCERO CASALLAS

DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Asesoría de Control Interno

Versión 1.0

Silvania, enero 27 de 2025

 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – VIGENCIA 2025	Formato Vigente desde 1/02/22

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	4
2. MARCO LEGAL	5
3. ALCANCE	6
4. OBJETIVO GENERAL.....	6
5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: ...	6
5.1. Disposición de información	6
5.2. Caracterización de la población (funcionarios de la planta de personal que forman parte de EMPUSILVANIA):.....	7
5.3. Caracterización de los empleos:.....	7
5.4. Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG.....	7
6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO 2025	8
7. PLANES Y PROGRAMAS 2025	16
7.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025	16
7.2. Programa de Bienestar social laboral e incentivos 2025	16
7.3. Plan de seguridad y Salud en el trabajo 2025	19
7.4. Plan Institucional de capacitación 2025	20
7.5. Evaluación de desempeño	21
7.6. Administración de nómina.....	21
7.7. Archivo de Historias Laborales.	22
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	22
ANEXOS.....	23

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Caracterización planta de Personal	7
Tabla 2. CONVENCIONES DIMENSIONES DE MIPG.....	9
Tabla 3. MATRIZ DE INTERRELAIÓN DE LA RUTA DE CREACIÓN DE VALOR Y MIPG	11
Tabla 4. Ejes temáticos Programa de Bienestar.....	17
Tabla 5. Ejes temáticos del Plan de capacitación.	20

 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – VIGENCIA 2025	Formato Vigente desde 1/02/22

PRESENTACIÓN

El **MIPG** es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

La Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano proporciona orientaciones respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – **MIPG** (Decreto 1499 de 2017 que modifica el Decreto 1083 de 2015 Único reglamentario del sector función pública) específicamente en la Dimensión de Talento Humano GETH, Empusilvania consolida en el siguiente plan las estrategias para el mejoramiento y desarrollo del Talento Humano con que cuenta para el desarrollo de sus funciones y el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – VIGENCIA 2025	Formato Vigente desde 1/02/22

2. MARCO LEGAL

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA ART 48, 52
- 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 el Plan de incentivos)
- Decreto 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- DECRETO 1499 DE 2017. Por el cual se modifica el decreto 1083 de 2015; Decreto único Reglamentario Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema d Gestión establecido en el Artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Modelo Integrado de Planeación y Gestión - Dimensión Estratégica del Talento Humano
- 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.
- 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
- Formación y Desarrollo (Ley 909 de 2004) (en cuanto a las normas que aplican para Gerentes públicos)
- Resolución 0312 de febrero de 2019 – Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG.SST.
- Manual de operación del Modelo Integrado de Planeación y gestión - DAFP

 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – VIGENCIA 2025	Formato Vigente desde 1/02/22

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a los funcionarios y contratistas de acuerdo con la normatividad establecida.

4. 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 funcionarios de EMPUSILVANIA, 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.

5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO:

5.1. 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 servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en EMPUSILVANIA cuenta con la caracterización de los funcionarios y de los empleos.

 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – VIGENCIA 2025	Formato Vigente desde 1/02/22

5.2. Caracterización de la población (funcionarios de la planta de personal que forman parte de EMPUSILVANIA):

A través de la Matriz de Caracterización del Talento Humano de EMPUSILVANIA, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los funcionarios de la empresa, como el principal insumo para la administración del talento humano.

5.3. Caracterización de los empleos:

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal, como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 1. Caracterización planta de Personal

NIVEL	CARGOS	PORCENTAJE
DIRECTIVO	3	9.68
ASESOR	0	0
PROFESIONAL	0	0
TÉCNICO	7	22.58
ASISTENCIAL	21	67.74
TOTAL	31	100

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera – EMPUSILVANIA. Planta de personal a 15 de enero de 2025.

5.4. Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollo la medición de la gestión y desempeño de las entidades públicas mediante el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos

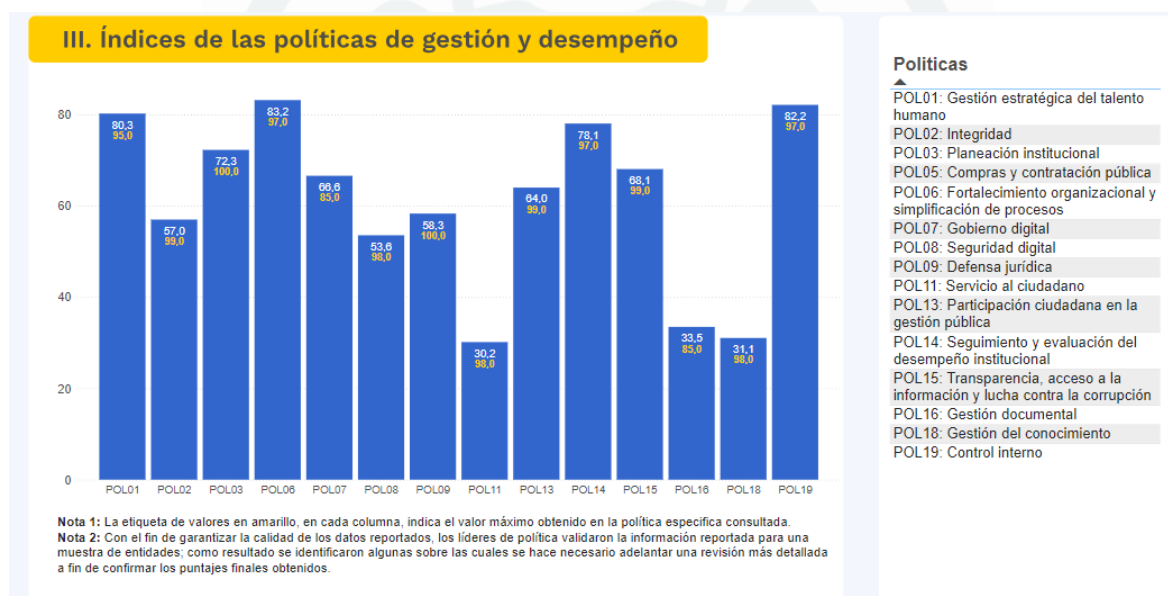
 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Sylvania S.A. E.S.P. - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – VIGENCIA 2025	Formato Vigente desde 1/02/22

establecidos para ello. El FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Por ello, a continuación, se evidencia los resultados del FURAG II de la vigencia 2023,

Índice de desempeño Institucional = 65,6

Gráfico 1. Índice de las Políticas de gestión y desempeño - FURAG



Fuente: https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/medicion_desempeno

Sin embargo, la política de Gestión Estratégica del Talento Humano no fue evaluada en su totalidad puesto que la mayoría de preguntas se dirigen hacia los servidores de carrera administrativa.

6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO 2025

 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – VIGENCIA 2025	Formato Vigente desde 1/02/22

El Plan Estratégico de Gestión Humana de EMPUSILVANIA S.A. E.S.P., se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables y aspectos que son considerados como débiles y en el cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano de la empresa, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 6 dimensiones restantes, de acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla 2. CONVENCIONES DIMENSIONES DE MIPG

TABLA DE CONVENCIONES DIMENSIONES - MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión con Valores para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del conocimiento
D7	Control Interno

Por consiguiente, las acciones mencionadas anteriormente se reflejan a lo largo de la siguiente matriz, que da cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG:

 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Silvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – VIGENCIA 2025	Formato Vigente desde 1/02/22



 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – VIGENCIA 2025	Vigente desde 1/02/22

Tabla 3. **MATRIZ DE INTERRELAIÓN DE LA RUTA DE CREACIÓN DE VALOR Y MIPG**

DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO			Ciclo de vida del servidor público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividad				
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Elaborar e implementar del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Funcionarios y contratistas
		Adelantar inspecciones físicas a la empresa y ergonómicas a los funcionarios.	Desarrollo /Verificar	D2		Funcionarios y contratistas
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de Empusilvania (según el riesgo).	Planeación/ Desarrollo	D2		
		Ejecutar acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente.	Desarrollo	D2		
	Equilibrio de vida	Participar en programas y actividades sociales con la Alcaldía Municipal	Desarrollo	D2	Bienestar/SG SST	Funcionarios
		Proveer los cargos que queden vacantes durante la vigencia y realizar inducción	Ingreso	D2	Vinculación	Funcionarios
		Realizar actividades lúdicas parara desarrollo del trabajo en equipo y motivación	Desarrollo	D2	Bienestar	Funcionarios y contratistas

 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Silvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – VIGENCIA 2025	Formato Vigente desde 1/02/22

DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO			Ciclo de vida del servidor público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividad				
	Innovación e integridad	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	Desarrollo	D2	Bienestar	Funcionarios y contratistas
		Impulsar la Política de Integridad a través de la propagación del Código de Integridad.	Desarrollo	D3, D5	Desarrollo	Funcionarios y contratistas
		Poner en práctica los mecanismos dispuestos por el equipo temático de Gestión del Conocimiento, una vez se hayan establecido.	Retiro	D5, D6	Retiro	Funcionarios
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Cultura del liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación, adoptarlo y ponerlo en ejecución	Planeación	D2, D4	PIC	Funcionarios y contratistas
		Aplicar encuestas de Evaluación del Desempeño.	Desarrollo/	D2, D4	EDL	Funcionarios
		Promover los lineamientos de compromisos de mejoramiento individual para los funcionarios que obtengan baja calificación	Desarrollo	D2, D4	EDL	Funcionarios
	Bienestar de Talento	Planear estrategias de inducción para los funcionarios que se vinculen a la empresa.	Planeación	D2	PIC	Funcionarios

 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Silvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – VIGENCIA 2025	Formato Vigente desde 1/02/22

DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO			Ciclo de vida del servidor público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividad				
		Diseñar la estrategia de reintucción a todos los funcionarios cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma.	Planeación	D2, D4	PIC	Funcionarios
		Promover actividad para la conmemoración del Día del Servidor Público.	Desarrollo	D2	Bienestar	Funcionarios y contratistas
		Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los funcionarios se retiran de la empresa	Retiro/ Verificar	D4	Retiro	Funcionarios
	Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población de Empusilvania (funcionarios)	Desarrollo	D4	Vinculación	Funcionarios y contratistas
		Coordinar actividades para Pre pensionados con la Caja de Compensación –y la ARL POSITIVA.	Desarrollo	D2	Bienestar	Funcionarios
		Difundir información o gestionar capacitación a los funcionarios en temáticas relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión	Desarrollo	D2	PIC	Funcionarios

 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Silvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – VIGENCIA 2025	Formato Vigente desde 1/02/22

DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO			Ciclo de vida del servidor público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividad				
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento		Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano.				
		Aplicar herramientas y estrategias de la dimensión de Gestión del Conocimiento para lograr la transferencia del conocimiento de los funcionarios que se retiran.	Retiro	D2, D6	Retiro	Funcionarios
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Realizar capacitaciones para mejorar la atención y servicio al usuario	Desarrollo	D2	PIC	Funcionarios
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Desarrollar el proceso de dotación en la empresa.	Desarrollo	D2	Bienestar / SGSST	Funcionarios
		Realizar talleres de socialización y concientización sobre la calidad en la prestación de los servicios públicos y al usuario.	Desarrollo	D2	PIC	Funcionarios
RUTA DE LA INFORMACIÓN Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo	D2	SIGEP	Funcionarios

 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Silvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – VIGENCIA 2025	Formato Vigente desde 1/02/22

DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO			Ciclo de vida del servidor público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividad				
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Desarrollo	D5	Vinculación y Permanencia	Funcionarios
		Consolidar las Estadísticas de la información de Gestión Estratégica de Gestión Humana para evaluar los puntos débiles y establecer acciones de mejora inmediatas.	Desarrollo /Verificar/ Actuar	D5	Talento Humano	Funcionarios y contratistas

 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – VIGENCIA 2025	Formato Vigente desde 1/02/22

7. PLANES Y PROGRAMAS 2025

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso del área de Gestión Humana, 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 funcionarios para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la empresa. Estos planes se desarrollarán así:

7.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025

Objetivo: Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la empresa, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal.

La planta se encuentra compuesta por un total de 31 cargos, los cuales a enero 15 de 2025 se encuentran provisionados en 23 con 8 cargos vacantes. Para el primer semestre de 2025 la empresa realizará la transición a la nueva estructura organizacional la cual fue actualizada en diciembre de 2024.

No cuenta con planta temporal. A excepción del Gerente que es de libre nombramiento y remoción, los demás funcionarios son trabajadores oficiales.

Como política de talento humano se ha venido aplicando que en cuanto un funcionario se retire se revisa dentro de la planta si un compañero cumple con los requisitos para su contratación o se hace externamente.

7.2. Programa de Bienestar social laboral e incentivos 2025

Objetivos del Programa:

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – VIGENCIA 2025	Formato Vigente desde 1/02/22

- b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los funcionarios, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización.
- c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
- e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

Para las actividades desarrolladas en el programa de Bienestar, se trabajará teniendo en cuenta los siguientes ejes temáticos:

Tabla 4. Ejes temáticos Programa de Bienestar

EJE	CONTENIDOS EN EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
Equilibrio Psicosocial	Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores

 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – VIGENCIA 2025	Formato Vigente desde 1/02/22

EJE	CONTENIDOS EN EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
	psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.
Salud Mental	Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos
Diversidad e inclusión	Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.
Transformación Digital	Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus

 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – VIGENCIA 2025	Formato Vigente desde 1/02/22

EJE	CONTENIDOS EN EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
	servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Anexo a este documento se cuenta con el Programa de bienestar e incentivos el cual describe todas las actividades a realizar en el 2025.

Plan de incentivos 2025

Reconocer a los mejores trabajadores por su desempeño y compromiso, cumplimiento de deberes y responsabilidades, actitud y sentido de pertenencia con incentivos no pecuniarios, (teniendo en cuenta la evaluación de desempeño).

7.3. Plan de seguridad y Salud en el trabajo 2025

Objetivo: Implementar los estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST, el cual contará con programas que cuentan los factores de riesgo establecidos por la Entidad.

 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – VIGENCIA 2025	Formato Vigente desde 1/02/22

Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

7.4. Plan Institucional de capacitación 2025

Objetivo:

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los funcionarios de la empresa en el diagnóstico de necesidades a través del Plan Institucional de Capacitación 2025, promoviendo el desarrollo integral de los trabajadores.

Se tienen programadas las siguientes actividades:

Tabla 5. Ejes temáticos del Plan de capacitación.

TEMÁTICA
INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN NUEVA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL
Reporte de información a plataformas SIA OBSERVA Y SECOP
Reporte de información financiera
Certificación de competencias laborales Trabajo en alturas
Manejo de residuos sólidos y PGIRS
Equilibrio psicosocial
Seguridad y salud en el trabajo – BRIGADISTAS Y USO DE EPP – INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN Accidentes laborales.
Salud Mental
Normatividad vigente en atención de PQRS

 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Sylvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – VIGENCIA 2025	Formato Vigente desde 1/02/22

TEMÁTICA
Normatividad presupuestal vigente, contabilidad, y pagos seguridad social. NOMINA ELECTRÓNICA
Actualización en el Módulo de almacén con el Proveedor HASS SQL
Sistema de control interno y MIPG
Capacitaciones no previstas

7.5. Evaluación de desempeño

Objetivo:

Determinar el nivel de desempeño de los funcionarios, sus fortalezas y falencias, y concertar acciones de mejoramiento para contribuir al mejoramiento en la prestación de los servicios a los usuarios y la optimización de los procesos que se llevan a cabo en EMPUSILVANIA S.A.

Cuenta con las siguientes fases:

1. Fase de Diseño
2. Fase de Implementación
3. Fase de aplicación
4. Fase de cierre y seguimiento

La empresa cuenta con su propio formato el cual es aplicado en el mes de diciembre de cada año.

7.6. Administración de nómina.

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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – VIGENCIA 2025	Formato Vigente desde 1/02/22

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

7.7. Archivo de Historias Laborales.

Objetivo:

Dar cumplimiento a los lineamientos establecidos por Gestión Documental según normatividad para la conservación de archivos físicos y electrónicos del Grupo de Gestión Humana, así como para la transferencia de dicha información.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1. Evaluar el cumplimiento del Plan estratégico de talento humano en cada una de sus actividades y planes, evaluación hecha por parte de Control Interno.
2. FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión). Resultados del formato en la Dimensión de Gestión de Talento Humano.

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA VERSIÓN	OBSERVACIÓN	REALIZADO POR/AUTORIZADO
1.0	27 de enero de 2025	Creación del documento	Gerente y Dirección administrativa y financiera Asesoría Control Interno

 Empusilvania Empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Silvania S.A. E.S.P - NIT:900342704-9	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	PROCESO ASOCIADO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1.0
	PROGRAMA ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – VIGENCIA 2025	Formato Vigente desde 1/02/22

ANEXOS

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2025

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2025

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025