	<p align="center">PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO PETH VIGENCIA 2023</p>	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	
		PROCESO: GTH GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
		Código: GTH PL 01	Versión: 01
		Fecha: 30/01/2022	Página 1 de 25

EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE GRANADA E.S.P.G



**PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)
VIGENCIA 2023**



	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO PETH VIGENCIA 2023	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	
		PROCESO: GTH GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
		Código: GTH PL 01	Versión: 01
		Fecha: 30/01/2022	Página 2 de 25


TABLA DE CONTENIDO

Contenido


1.	INTRODUCCIÓN	9
2.	MARCO NORMATIVO.....	10
	NORMATIVIDAD.....	11
	TEMA 11	
	PROCESO RELACIONADO	11
	Decreto 1661 de 1991	11
	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	11
	Talento Humano.....	11
	Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	11
	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	11
	Certificación de Bono Pensional.....	11
	Decreto 1299 de 1994	11
	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.	11
	Normas emisión bonos pensionales.....	11
	Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	11
	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	11
	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar ..	11
	Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	11
	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.	11

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO PETH VIGENCIA 2023	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	
		PROCESO: GTH GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
		Código: GTH PL 01	Versión: 01
		Fecha: 30/01/2022	Página 3 de 25


Certificación de Bono Pensional.....	11
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	11
Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos).....	11
Talento Humano.....	11
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	11
Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	11
Talento Humano.....	11
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	11
Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.....	11
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015.....	11
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)	11
Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar ..	11
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015.....	12
Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).....	12
Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SgSst)	12
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	12
Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.	12
Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar ..	12
Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019.....	12
Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.....	12

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO PETH VIGENCIA 2023	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	
		PROCESO: GTH GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
		Código: GTH PL 01	Versión: 01
		Fecha: 30/01/2022	Página 4 de 25


Vinculación.....	12
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	12
Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	12
Programa de Bienestar	12
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	12
Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.	12
Programa de Bienestar	12
Resolución No. 20161000022145 de 2016.....	12
La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.....	12
Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño.....	12
Código de Integridad del Servidor Público 2017	12
DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.	12
Talento Humano.....	12
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017.....	12
Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.....	12
Talento Humano.....	12
MIPG 12	
Manual Operativo – Dimensión N°1	12
Talento Humano.....	12
GETH 12	
Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017	12
Talento Humano.....	12

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO PETH VIGENCIA 2023	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	
		PROCESO: GTH GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
		Código: GTH PL 01	Versión: 01
		Fecha: 30/01/2022	Página 5 de 25


Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	13
Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	13
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	13
Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.....	13
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	13
Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.....	13
Plan Institucional de Capacitación	13
Plan Institucional de Capacitación	13
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	13
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.....	13
Programa de Bienestar	13
Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017	13
Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC.....	13
Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño.....	13
Decreto 2011 de 2017	13
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 ..	13
Vinculación Discapacidad.....	13
Resolución 1459 de 28 de diciembre de 2017	13

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO PETH VIGENCIA 2023	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	
		PROCESO: GTH GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
		Código: GTH PL 01	Versión: 01
		Fecha: 30/01/2022	Página 6 de 25

Resolución de Función Pública por medio de la cual se adoptan los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.....	13
Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Función Pública	13
Decreto 612 de 2018.....	13
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	13
Planes y programas	13
Decreto 1299 de 2018	14
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.....	14
MIPG 14	
Decreto 726 del 26 de abril de 2018.....	14
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	14
Certificación de Bono Pensional.....	14
Resolución 667 del 03 de agosto de 2018.....	14
Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas	14
Competencias.....	14
Decreto 815 de 2018.....	14
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	

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO PETH VIGENCIA 2023	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	
		PROCESO: GTH GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
		Código: GTH PL 01	Versión: 01
		Fecha: 30/01/2022	Página 7 de 25

jerárquicos.....	14
Competencias.....	14
Acuerdo No. CNSC - 2019100000026 de 2019	14
Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba	14
Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño.....	14
Resolución 002 del 01 de enero de 2021	15
Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública	15
Vinculación.....	15
3. ALCANCE.....	15
4. OBJETIVOS	15
4.1 OBJETIVO GENERAL.....	15
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	15
5. DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	15
5.1 DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH.....	16
5.2 DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN:	17
5.3 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN:	17
5.4 RESULTADO DE MEDICIÓN – CLIMA ORGANIZACIONAL.	17
6. DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN	17
7. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2023	18
Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso del Grupo de Gestión Humana, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor	

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO PETH VIGENCIA 2023	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	
		PROCESO: GTH GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
		Código: GTH PL 01	Versión: 01
		Fecha: 30/01/2022	Página 8 de 25

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:.....18

7.1 PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....18

Objetivo:18

7.2 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS19

7.3 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....20

7.4 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....21

7.5 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.....22


7.6 SIGEP22

Creación, diligenciamiento, actualización, revisión, validación y vinculación del 100% de las hojas de vida de los funcionarios activos de la Empresa de Servicios Públicos de Granada, cumpliendo a cabalidad el Decreto 2482 de 2010.....22

7.7 INDUCCIÓN.....22

7.8 REINDUCCIÓN23

8. EVALUACIÓN DEL PLAN.....24


	<p align="center">PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO PETH VIGENCIA 2023</p>	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	
		PROCESO: GTH GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
		Código: GTH PL 01	Versión: 01
		Fecha: 30/01/2022	Página 9 de 25

1. INTRODUCCIÓN

LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE GRANADA E.S.P.G, como empresa pública del orden municipal, se ve enfrentada constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo económico y tecnológico, lo cual se transforma en una mayor y mejor demanda de servicios por parte de la ciudadanía. Esto, relacionado a las tendencias políticas y sociales, en especial dentro de los planes de post conflicto y anticorrupción que se implementan en Colombia, las cuales requieren de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solo atraer a los mejores servidores, sino que además se logre estimularlos y retenerlos. Para lo anterior, se requiere implementar políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, su gente.

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 de la Empresa de Servicios Públicos de Granada E.S.P.G. “La Empresa de Todos”, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2023 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, 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 frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual Función Pública fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, 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 a Función Pública, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones mediante el mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO PETH VIGENCIA 2023	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	
		PROCESO: GTH GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
		Código: GTH PL 01	Versión: 01
		Fecha: 30/01/2022	Página 10 de 25

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 de Empresa de Servicios Públicos de Granada E.S.P.G 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. No menos importante, es el tema de la capacitación y en este sentido, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos.

2. MARCO NORMATIVO



**PLAN ESTRATEGICO DEL
TALENTO HUMANO PETH
VIGENCIA 2023**

**MANUAL DE PROCESOS Y
PROCEDIMIENTOS**

PROCESO: GTH GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO

Código: GTH PL 01

Versión: 01

Fecha: 30/01/2022

Página 11 de 25

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO
Decreto 1661 de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
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.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.	Normas emisión bonos pensionales
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. (Establece el Plan de Vacantes y 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 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	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO PETH VIGENCIA 2023	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	
		PROCESO: GTH GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
		Código: GTH PL 01	Versión: 01
		Fecha: 30/01/2022	Página 12 de 25
	Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)		
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 (SgSst)	
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar	
Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019.	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.	Vinculación	
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar	
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.	Programa de Bienestar	
Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño	
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 Rama Ejecutiva colombiana.	Talento Humano	
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano	
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano	
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017	Talento Humano	

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO PETH VIGENCIA 2023	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	
		PROCESO: GTH GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
		Código: GTH PL 01	Versión: 01
		Fecha: 30/01/2022	Página 13 de 25
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 (SGSST)	
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación	
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación	
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	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	
Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño	
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	
Resolución 1459 de 28 de diciembre de 2017	Resolución de Función Pública por medio de la cual se adoptan los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Función Pública.	
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices	Planes y programas	



**PLAN ESTRATEGICO DEL
TALENTO HUMANO PETH
VIGENCIA 2023**

**MANUAL DE PROCESOS Y
PROCEDIMIENTOS**

PROCESO: GTH GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO


Código: GTH PL 01

Versión: 01

Fecha: 30/01/2022

Página 14 de 25

	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	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 de Bono Pensional
Resolución 667 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
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
Acuerdo No. CNSC - 20191000000026 de 2019	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO PETH VIGENCIA 2023	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	
		PROCESO: GTH GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
		Código: GTH PL 01	Versión: 01
		Fecha: 30/01/2022	Página 15 de 25
	empleados públicos de carrera y en periodo de prueba	Desempeño	
Resolución 002 del 01 de enero de 2021	Por la cual se modifica el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública	Vinculación	

3. ALCANCE

En la Empresa de Servicios Públicos de Granada E.S.P.G. El Plan Estratégico de Talento Humano de Función Pública inicia con la detección de necesidades en cada proceso que se lleva a cabo anualmente y termina con el seguimiento y control de las actividades programadas y desarrolladas en el mismo. Así las cosas, es un plan estratégico que atañe a los servidores públicos en su calidad de trabajadores oficiales y empleados públicos, familiares y personas cercanas de los miembros de la planta de personal, contratistas y externos que brindan apoyo en las distintas áreas, departamentos y seccionales de la empresa.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL


Diseñar las estrategias que permitirán el desarrollo de los procesos en el área de Gestión Humana de la Empresa de Servicios Públicos de Granada E.S.P.G. buscando altos índices de satisfacción laboral y personal de sus trabajadores.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diagnosticar los niveles de satisfacción laboral de los servidores públicos de la Empresa de Servicios Públicos de Granada E.S.P.G.
- Establecer las actividades que promuevan el crecimiento integral de las personas vinculadas a la empresa.
- 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

5. DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

Una vez adelantado el diagnóstico, se identifica las fortalezas y oportunidades de

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO PETH VIGENCIA 2023	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	
		PROCESO: GTH GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
		Código: GTH PL 01	Versión: 01
		Fecha: 30/01/2022	Página 16 de 25

mejora para optimizar la Gestión Estratégica del Talento Humano de la Empresa de Servicios Públicos de Granada.


5.1 DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH.

RUTAS DE CREACION DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD	75	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	78
La felicidad nos hace productivos		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	75
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	73
		- Ruta para generar innovación con pasión	75
RUTA DEL CRECIMIENTO	81	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	79
Liderando talento		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	86
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	84
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	74
RUTA DEL SERVICIO	84	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	80
Al servicio de los ciudadanos		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	87
RUTA DE LA CALIDAD	77	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	77
La cultura de hacer las cosas bien		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	77
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	90	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	90

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

- Ruta de creación de valor ruta de la felicidad con menor puntaje:
 - Brindar esparcimiento, espacios y tiempos para que los funcionarios puedan realizar sus actividades particulares y sobre todo para compartir con su familia, para su crecimiento personal o profesional, o inclusive para actividades de ocio. Ya que si el trabajador siente que la entidad respeta estos tiempos y espacios sentirá mayor compromiso e interés por avanzar en el cumplimiento de sus responsabilidades.
 - Incentivos como una palabra de felicitación o un evento público en donde se reconozca su aporte o su tiempo de vinculación pueden ser elementos que contribuyan de manera importante a la motivación y al compromiso de un servidor.
 - Propiciar elementos que permitan que las ideas se expresen y que la innovación surja.

Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano.

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO PETH VIGENCIA 2023	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	
		PROCESO: GTH GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
		Código: GTH PL 01	Versión: 01
		Fecha: 30/01/2022	Página 17 de 25

5.2 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, la Empresa de Servicios Públicos de Granada cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica de caracterización de los servidores y de los empleos.

5.3 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN:

A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, con base a la información se cuenta con el manual de funciones y competencias laborales en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

5.4 RESULTADO DE MEDICIÓN – CLIMA ORGANIZACIONAL.


El presente estudio de Medición de Clima Organizacional tuvo como objetivo conocer las percepciones que tienen los colaboradores de la Empresa de Servicios Públicos de Granada E.S.P.G, frente a las distintas realidades del entorno organizacional.

Además, se aplicó este instrumento con el propósito de conocer y entender dichas percepciones de los servidores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, y a su vez tener un diagnóstico de la situación del clima laboral.

6. 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 de la ESPG

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO PETH VIGENCIA 2023	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	
		PROCESO: GTH GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
		Código: GTH PL 01	Versión: 01
		Fecha: 30/01/2022	Página 18 de 25

cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos.

7. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2023

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso del Grupo 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 servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. Estos planes se desarrollarán así:

7.1 PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

Objetivo:


El Plan Anual de Vacantes tiene por objeto administrar y actualizar la información de los cargos vacantes con el fin de identificar las necesidades y formas de provisión de la planta de personal.

La Empresa de Servicios Públicos de Granada E.S.P.G actualiza constantemente la información respecto a las condiciones de vida de sus trabajadores, pues con base en dichos datos se puede tener una visión mucho más objetiva al momento de planear las diferentes actividades que buscan el crecimiento profesional y personal de nuestros trabajadores. Dada la naturaleza jurídica de nuestra entidad, como empresa de servicios públicos domiciliarios, pública del orden municipal, descentralizada y autónoma administrativa y financieramente, se divide su planta de personal en empleados públicos de libre nombramiento y remoción, y trabajadores oficiales.

La planta actualmente se encuentra compuesta así:

NIVEL DIRECTIVO					
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Nº DE CARGO	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA	VACANTE
Gerente	1	050	1	Libre nombramiento y remoción	NO.

NIVEL ASISTENCIAL					
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Nº DE CARGOS	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA	VACANTE

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO PETH VIGENCIA 2023			MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	
				PROCESO: GTH GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
				Código: GTH PL 01	Versión: 01
				Fecha: 30/01/2022	Página 19 de 25

Auxiliar Administrativo	2	407	04	Trabajador oficial	NO
Operario calificado	01	490	03	Trabajador oficial	NO
Operario calificado	07	490	02	Trabajador oficial	NO
Operario	08	487	01	Trabajador oficial	NO

Con base en la anterior información el área de Gestión Humana cuenta con el manual de funciones, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

7.2 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Objetivo Bienestar: Los programas de bienestar social e incentivos deben incluir cinco ejes que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, además, el Departamento Administrativo de la Función Pública lo formuló de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definió la siguiente estructura conceptual y ejes del programa, siendo la transformación digital es el eje transversal del programa:


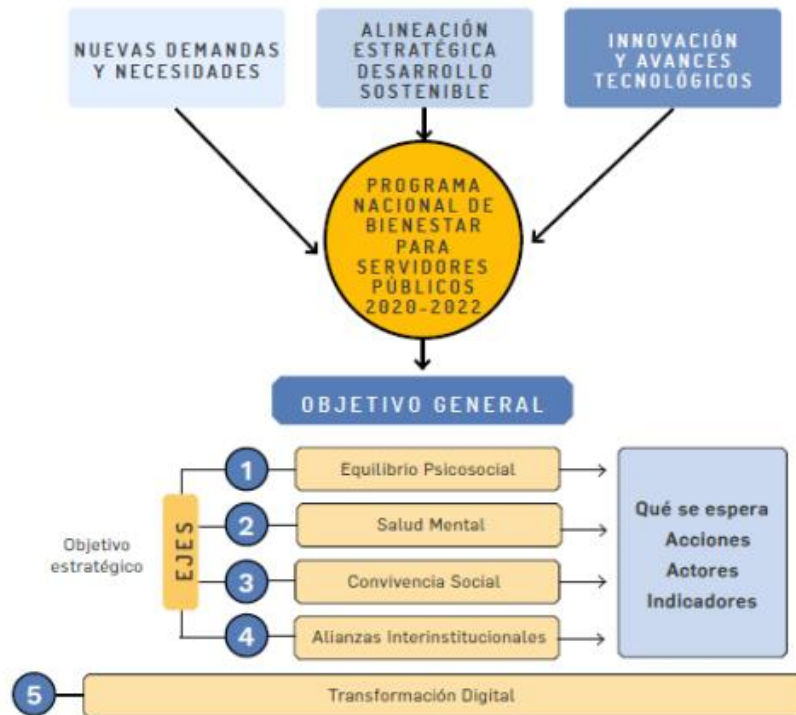
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO PETH VIGENCIA 2023	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	
		PROCESO: GTH GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
		Código: GTH PL 01	Versión: 01
		Fecha: 30/01/2022	Página 20 de 25

Ilustración 2 Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar - ejes del programa de bienestar



Fuente: Dirección de Empleo Publico del Departamento Administrativo de la Función Publica 2020 ⁴


Objetivo Incentivo: Reconocer al mejor de libre nombramiento y remoción, así como al mejor equipo de trabajo con incentivos no pecuniarios.

7.3 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

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.

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.

Así mismo y con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072 de 2015, la Resolución 312 de 2019 se establece el plan anual de trabajo del SG-SST que busca mejorar la seguridad y salud de los servidores y aumentar el

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO PETH VIGENCIA 2023	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	
		PROCESO: GTH GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
		Código: GTH PL 01	Versión: 01
		Fecha: 30/01/2022	Página 21 de 25

porcentaje de implementación del sistema de acuerdo a los estándares mínimos correspondientes.

De esta manera, se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), intervención de los riesgos prioritarios, especialmente psicosocial y ergonómico-biomecánico; con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar como de seguridad y salud en el trabajo basados en el autocuidado y la autoprotección. Los planes o programas definidos en el marco del SG-SST pretenden incentivar el compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público.


7.4 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

Objetivo: Capacitar a los funcionarios de la Empresa de Servicios Públicos de Granada con el fin de lograr el fortalecimiento de sus competencias laborales, sus capacidades, destrezas, habilidades, y valores, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite su desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación de los servicios; mediante la planificación y desarrollo de actividades acordes con las necesidades; con miras al logro eficiente de la misión institucional.

Con el fin de cumplir el objetivo, las capacitaciones programadas para 2020 con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC, el PIC 2020-2030 de Función Pública estará orientado en los siguientes ejes temáticos:

- Gestión del Conocimiento y la Innovación.
- Creación del Valor Público.
- Probidad y Ética de lo Público.
- Transformación Digital.

EJE TEMATICO	DESCRIPCIÓN
Gestión del conocimiento y la Innovación	Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO PETH VIGENCIA 2023	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	
		PROCESO: GTH GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
		Código: GTH PL 01	Versión: 01
		Fecha: 30/01/2022	Página 22 de 25
Creación de Valor Público	Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.		
Probidad y Ética de lo Público:	Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública.		
Transformación Digital:	Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.		

7.5 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.


La Empresa de Servicios Públicos de Granada ESPG no está obligada a realizar evaluaciones de desempeño a sus trabajadores debido que estos son oficiales y de libre nombramiento y remoción, sin embargo para este año se iniciara con un diseño e implementación de una herramienta para evaluar la gestión del desempeño de los colaboradores.

7.6 SIGEP

Creación, diligenciamiento, actualización, revisión, validación y vinculación del 100% de las hojas de vida de los funcionarios activos de la Empresa de Servicios Públicos de Granada, cumpliendo a cabalidad el Decreto 2482 de 2010.

7.7 INDUCCIÓN

El programa de Inducción, tiene como objetivo integrar al servidor público a la cultura organizacional, mostrar su participación en la estructura de la misma, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos de calidad y planeación estratégica, y crear sentido de pertenencia hacia la empresa.

	<p align="center">PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO PETH VIGENCIA 2023</p>	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	
		PROCESO: GTH GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
		Código: GTH PL 01	Versión: 01
		Fecha: 30/01/2022	Página 23 de 25

Para el desarrollo de la inducción (Presencia y/o Virtual), se realizará al momento de inicio de su vinculación del empleado y los temas a tratar, junto a las responsabilidades son las siguientes:


- Facilitar y fortalecer la integración del nuevo funcionario a la cultura de la organización, a través del conocimiento y las funciones generales del estado y específicas de la entidad.
- Familiarizar al nuevo empleado respecto a la institución, misión, visión, objetivos, estructura orgánica, valores institucionales, así como reglamentaciones, deberes, beneficios, responsabilidades, derechos.
- Contribuir a la eficiencia para prevenir y evitar incurrir en faltas disciplinarias, el ausentismo, accidentes de trabajo, y en general la aparición de comportamientos disonantes con la cultura institucional existente y deseada.
- Estimular el sentido de pertenencia y comenzar a fortalecer su formación ética, facilitando las condiciones para una actitud positiva hacia el trabajo y hacia las personas con las cuales se relaciona.
- Instruir al empleado nuevo sobre todos los asuntos relacionados con su área, al igual que sobre sus responsabilidades individuales, sus deberes y sus derechos.
- Informar al nuevo funcionario acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción.

7.8 REINDUCCIÓN

Durante el proceso de adaptación del servidor público el 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, se incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Objetivos específicos

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO PETH VIGENCIA 2023	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	
		PROCESO: GTH GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
		Código: GTH PL 01	Versión: 01
		Fecha: 30/01/2022	Página 24 de 25

El Programa de Reinducción, en concreto, busca crear un espacio para que los Empleados de la Empresa de Servicios Públicos de Granada E.S.P.G:

- Se enteren de las reformas en la organización del Estado y de sus funciones;
- Actualicen sus conocimientos respecto de los énfasis de cada dirección en su política económica, social y ambiental;
- Se actualicen respecto de las normas y decisiones para la prevención y supresión de la corrupción;
- Se renueven frente a los cambios estructurales y culturales de la entidad y sus áreas;
- Reflexionen sobre los valores y principios propios de la cultura organizacional, tanto los éticos como los propiamente organizacionales, y renueven su compromiso con la práctica de los mismos;
- Se informen sobre las nuevas disposiciones en materia de administración del talento humano.
- Fortalezcan el sentido de pertenencia e identidad con la entidad;
- Tomen conciencia de los logros alcanzados por la entidad, en los que ellos mismos han participado, y proyecten las acciones, planes y programas que hagan posible la implementación de las políticas gubernamentales.


8. ESTRATEGIA – RETIRO DE SERVIDOR PÚBLICO

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión o por cualquier otra causal de retiro, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida, así como contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados. La Dirección Administrativa de Talento Humano, mediante el instrumento diseñado, enfocará su estrategia en identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la Entidad y formulará las sugerencias respectivas según los requerimientos. Entre las estrategias a implementar en el periodo del presente plan relacionado con la desvinculación asistida se pueden mencionar las siguientes:

- Implementar programa de desvinculación asistida.
- Elaborar e implementar programa de agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.

9. EVALUACIÓN DEL PLAN

El área de Gestión Humana, en compañía de la oficina de Control Interno y la

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO PETH VIGENCIA 2023	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	
		PROCESO: GTH GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
		Código: GTH PL 01	Versión: 01
		Fecha: 30/01/2022	Página 25 de 25

coordinación, se encargará de darle seguimiento a cada estrategia plasmada en este plan, para que el crecimiento dentro del área de gestión humana sea efectivo y constante. Además, para que en los próximos años, se realice un trabajo coherente y consecuente en pro de LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE GRANADA ESPG