

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. NIT. 844.000.735-4</p>	<b>RESOLUCIONES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b>	<b>Fecha Última Modificación</b>		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
	2011-04-07	2022-05-13		<b>Código:</b> 51.29.06.29
			<b>Versión</b> 06	

824.43.00.00706.22

## RESOLUCION No.00706 de 2022

*“por la cual se actualiza la resolución No. 1364 de 2019, y se adopta el plan estratégico del Talento Humano, en el marco de la dimensión 1 del MIPG”*

### EL GERENTE DE LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL

En uso de sus facultades legales y conferidas por la ley 142 de 1994 y las funciones contempladas en el Artículo 9.1.1.2.4 del Decreto 2555 de 2010 del Gobierno Nacional y,

### CONSIDERANDO

Que el literal a) del numeral 2 del artículo 15 de la ley 909 de 2004 señala que las entidades deberán a través de las unidades de personal o quien haga sus veces, elaborar anualmente los planes estratégicos de recursos humanos.

Que por medio del Decreto 1499 del 2017, se actualizo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, para las entidades, y que el nuevo Modelo articula el Sistema de Gestión, que integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno, el objetivo principal de esta actualización es consolidar, en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente.

	<b>RESOLUCIONES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b>	<b>Fecha Última Modificación</b>		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
	2011-04-07	2022-05-13		<b>Código:</b> 51.29.06.29
			<b>Versión</b> 06	

Que MIPG se encuentra constituido por una serie de dimensiones que agrupan a su vez, políticas, practicas, herramientas o instrumentos con un propósito común, y que, puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada, permiten que el modelo opera de manera eficaz.

Que una de las siete (7) dimensiones que integran el MIPG, es la dimensión del Talento Humano, cuyo propósito es ofrecerle a la Entidad Pública, las herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo a las prioridades estratégicas de la Entidad, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas que le rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental del dialogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promover la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Que mediante resolución No. 520 de 2018 la EAAAY –ESP, adopto el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- y en su artículo 2 el numeral 3 se establece la gestión del Talento Humano.

Que la resolución No. 1364 del 2019 por la cual se adopta la política de gestión estratégica del Talento Humano.

Que la estructura del Plan estratégico adoptado por la resolución No. 1364 del 2019 no estaba acorde a los nuevos objetivos adoptados por la EAAAY.

Que en virtud de lo anterior la oficina de Recursos Humanos actualiza la propuesta de documento que contiene la dimensión del Talento Humano, junto con la política de Gestión Estratégica del Talento Humano y de integridad.

Por lo anteriormente expuesto,

### **RESUELVE**

**ARTICULO PRIMERO:** Actualizar la resolución No. 1364 de 2019 y adoptar el plan estratégico del Talento Humano, en el marco de la dimensión 1 del MIPG”.

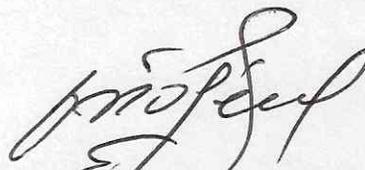
	<b>RESOLUCIONES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Última Modificación</b> 2022-05-13		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
				<b>Código:</b> 51.29.06.29
			<b>Versión</b> 06	

ARTÍCULO SEGUNDO: Política de talento Humano "La Empresa se compromete a mantener un talento humano competente con sentido de compromiso y pertenencia, afianzada en la ética, los valores y el crecimiento personal, bajo buenas prácticas de manejo y uso eficiente de los recursos, a través de la compensación e incentivos que permitan estímulos a los servidores que demuestren un alto rendimiento con la obtención de los resultados esperados".

ARTICULO TERCERO: Publicar la dimensión de talento humano en los medios de comunicación interna y pagina web de la EAAAY- EICE ESP.

ARTICULO CUARTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

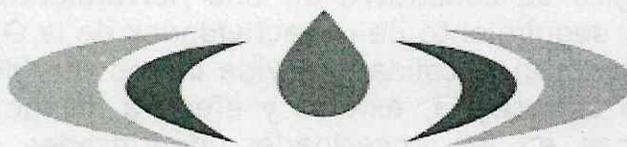
### COMUNÍQUESE, CÚMPLASE



**JAIRO BOSSUET PEREZ BARRERA**  
Gerente de la EAAAY E.I.C.E- E.S.P

Vo Bo: Nidia Esperanza Ramírez Martínez Directora Administrativa y financiera (E)   
 Reviso: Zuly Benjumea Martínez/ Profesional Oficina Recurso Humanos   
 Elaboro: Karen Milena Mejia Leon/ Profesional Oficina Recursos Humanos

# **EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL**



**Empresa de Acueducto,  
Alcantarillado y Aseo de Yopal  
E.I.C.E - E.S.P.**

## **PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

**RECURSOS HUMANOS**

**2022**

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P.</p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		Tipo de documento: Plan
	Fecha de creación: 2022-05-13	Fecha de modificación: 2022-05-13	Código:

## 1. INTRODUCCION

El Plan Estratégico de Talento Humano, tiene carácter indicativo y desarrolla el Plan Estratégico Institucional en lo relacionado con el ciclo de vida del servidor público, desde las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

La Oficina de Recursos Humanos de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE-ESP a través de este Plan define las líneas de acción que orientan los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) para para apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad.

El Plan Estratégico se constituye en una herramienta de organización, estructuración y seguimiento de las actividades de la Oficina de Recursos Humanos que mejoran la calidad de vida de los servidores, orientándola hacia la gestión estratégica, exitosa y efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de la población objetivo.

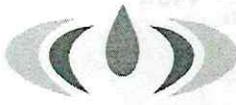
Con base en lo anterior, cada uno de los componentes del plan se ajustaron hacia una metodología que contempla y ofrece actividades de manera semipresencial, y presencial.

## 2. MARCO LEGAL

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra:

**Decreto 4665 de 2007**, por medio del cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados públicos para el desarrollo de competencias

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 aplican los decretos – Ley 770 y 785 de 2005.

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P.</p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		Tipo de documento: Plan
	Fecha de creación: 2022-05-13	Fecha de modificación: 2022-05-13	Código:

**Ley 1010 de 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.

**Ley 1221 de 16 de Julio de 2008.**” Establece normas para promover y regular el teletrabajo”.

**Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015.**” Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).

**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.

**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.

**Resolución 390 del 30 de mayo de 2017.** “Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos”.

**Decreto 815 de 2018.** “por el cual se modifica el Decreto 1083 del 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”.

### 3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Oficina de Recursos Humanos de la EAAAY EICE-ESP comprende los componentes de bienestar e incentivos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes, inducción y reinducción, monitoreo y seguimiento del SIGEP, análisis y mejoramiento del clima organizacional.

Aplica a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes (plan anual de vacantes, plan institucional de capacitación, plan de bienestar); y extensivo a la población de colaboradores y terceros (plan de seguridad y salud).

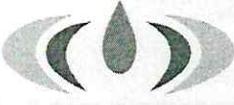
 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P.</p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		Tipo de documento: Plan
	Fecha de creación: 2022-05-13	Fecha de modificación: 2022-05-13	Código:

#### **4. OBJETIVO GENERAL**

Alinear todos los componentes que integran la gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales mediante acciones de mejoramiento continuo en el desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores de la EAAAY EICE-ESP, en el marco del contexto económico, social, sanitario y normativo vigente de la institución.

##### **4.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento e inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas y contextos del entorno en los diagnósticos realizados.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios presenciales de diversión e integración familiar, a través de programas de bienestar que fomenten el desarrollo integral y atendiendo las necesidades de los servidores y sus familias, y el modelo de cultura organizacional.
- Generar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores de la EAAAY EICE-ESP, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables, y estrategias de responsabilidad en el autocuidado dentro del marco de la pandemia ocasionada por el Covid-19.
- Elevar los niveles de eficacia, eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de las metas institucionales a través de espacios de reconocimiento (incentivos), que se otorgan de manera individual y grupal.
- Fomentar la transformación de la cultura organizacional para apoyar la estrategia y fortalecer las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación.

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P.</p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		Tipo de documento: Plan
	Fecha de creación: 2022-05-13	Fecha de modificación: 2022-05-13	Código:

## 5. MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO.

La Política de gestión estratégica del Talento Humano está orientada actualmente a la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen las áreas de talento humano de las entidades como líderes de procesos, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, generando el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público y el bienestar de los ciudadanos.

Figura 1. Creación de valor público

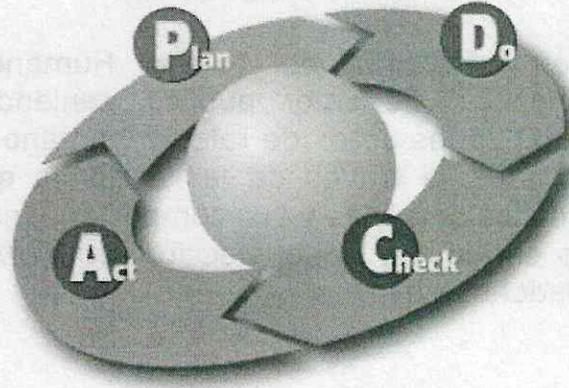


Fuente, DAFP.

Así mismo, la gestión estratégica se estructura bajo el ciclo de planear, hacer, verificar y actuar. Dentro de este ciclo se deben tener en cuenta variables específicas como: qué, cómo y para qué se planeó; con qué recursos se ejecutará lo planeado; cómo se va a controlar lo ejecutado; con qué indicadores se medirán los resultados; qué acciones correctivas se tuvieron que tomar, entre otros.

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P.</p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		Tipo de documento: Plan
	Fecha de creación: 2022-05-13	Fecha de modificación: 2022-05-13	Código:

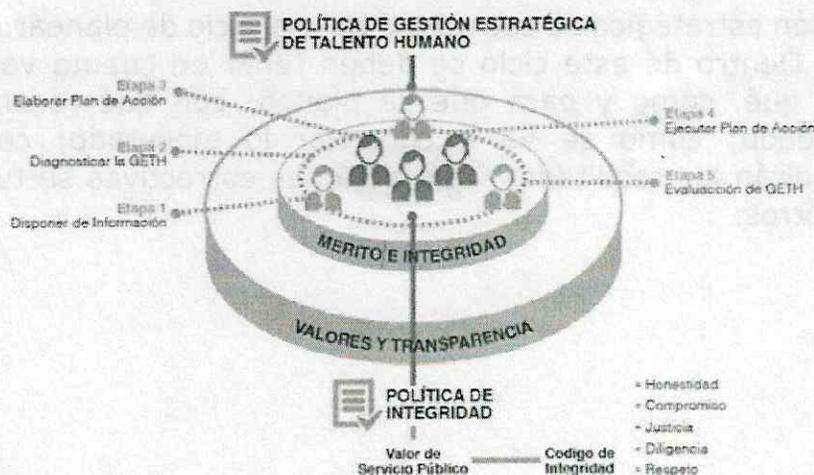
Figura 2. Creación de valor público



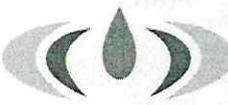
Fuente, DAFP.

La estrategia comparte con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG una visión del talento humano como uno de los ejes principales dentro de la gestión de las entidades públicas, lo concibe como el gran factor crítico de éxito para una buena gestión que logra resultados, como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos, esto explica que el tema de talento humano ocupe el centro del MIPG.

Figura 3. Dimensión Talento Humano MIPG

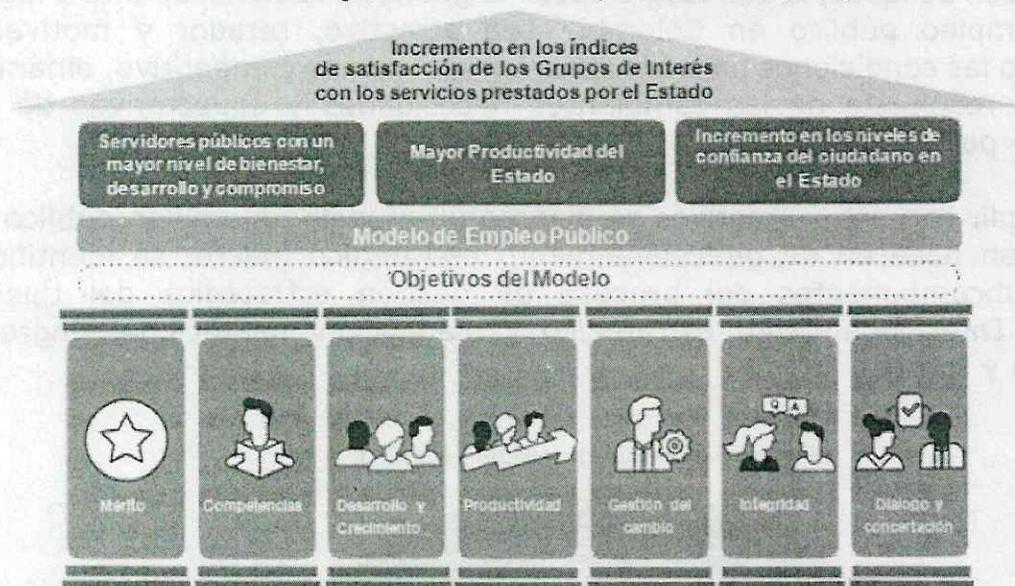


Fuente, DAFP.

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P.</p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		Tipo de documento: Plan
	Fecha de creación: 2022-05-13	Fecha de modificación: 2022-05-13	Código:

La estrategia de implementación de la política de GETH al articularse e integrarse al MIPG como la metodología que permitirá mejorar el eje central del modelo para propiciar el desarrollo y evolución de todos los temas que lo componen, tienen como propósito fundamental incrementar tanto la productividad del sector público como la calidad de vida de los servidores públicos. Esto genera resultados positivos en términos de bienestar para los ciudadanos y de eficacia en la prestación de los servicios del sector público.

Figura 4. Marco de la política de empleo público



Fuente, DAFP.

La gestión estratégica del talento humano –GETH- se desarrolla en el marco general de la política de empleo público y se fundamenta en los siguientes pilares:

1. El mérito, criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.
2. Las competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano.
3. El desarrollo y el crecimiento, elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad.
4. La productividad, como la orientación permanente hacia el resultado.

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		Tipo de documento: Plan
	Fecha de creación: 2022-05-13	Fecha de modificación: 2022-05-13	Código:

5. La gestión del cambio, la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores.
6. La integridad, como los valores con los que se deben contar todos los servidores públicos.
7. El dialogo y la concertación, condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos (MIPG).

En ese orden de ideas, la estrategia desde el gobierno nacional apunta a lograr que el empleo público en Colombia sea atractivo, retador y motivante generando las condiciones para construir un sector más competitivo, dinámico y que de respuesta de las cambiantes necesidades y expectativas de las diferentes partes interesadas.

Para cumplir con estos objetivos se plantea un modelo de empleo público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de gestión estratégica del talento humano: Direccionamiento estratégico y planeación institucional, ingreso, desarrollo y retiro.

Figura 5. Modelo de empleo público

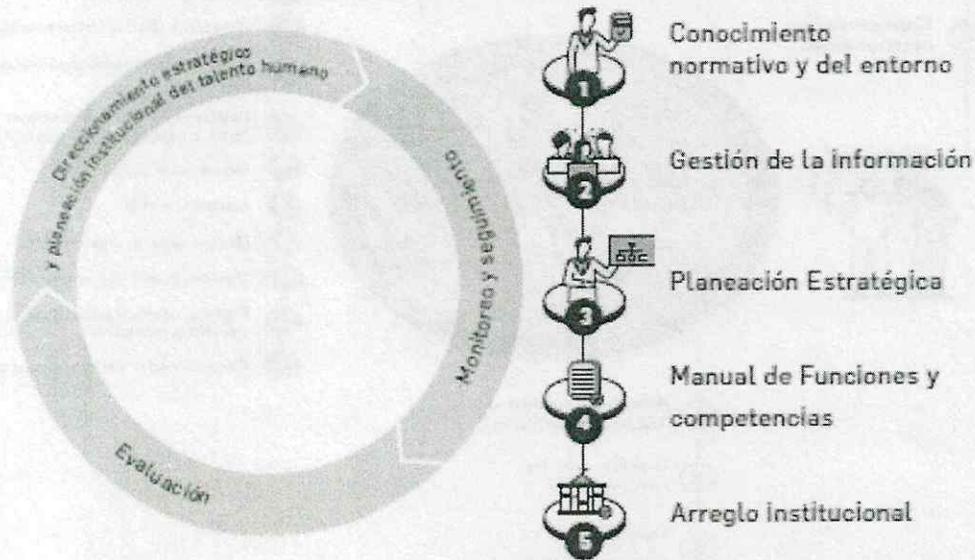


Fuente, DAFP.

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P.</p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		Tipo de documento: Plan
	Fecha de creación: 2022-05-13	Fecha de modificación: 2022-05-13	Código:

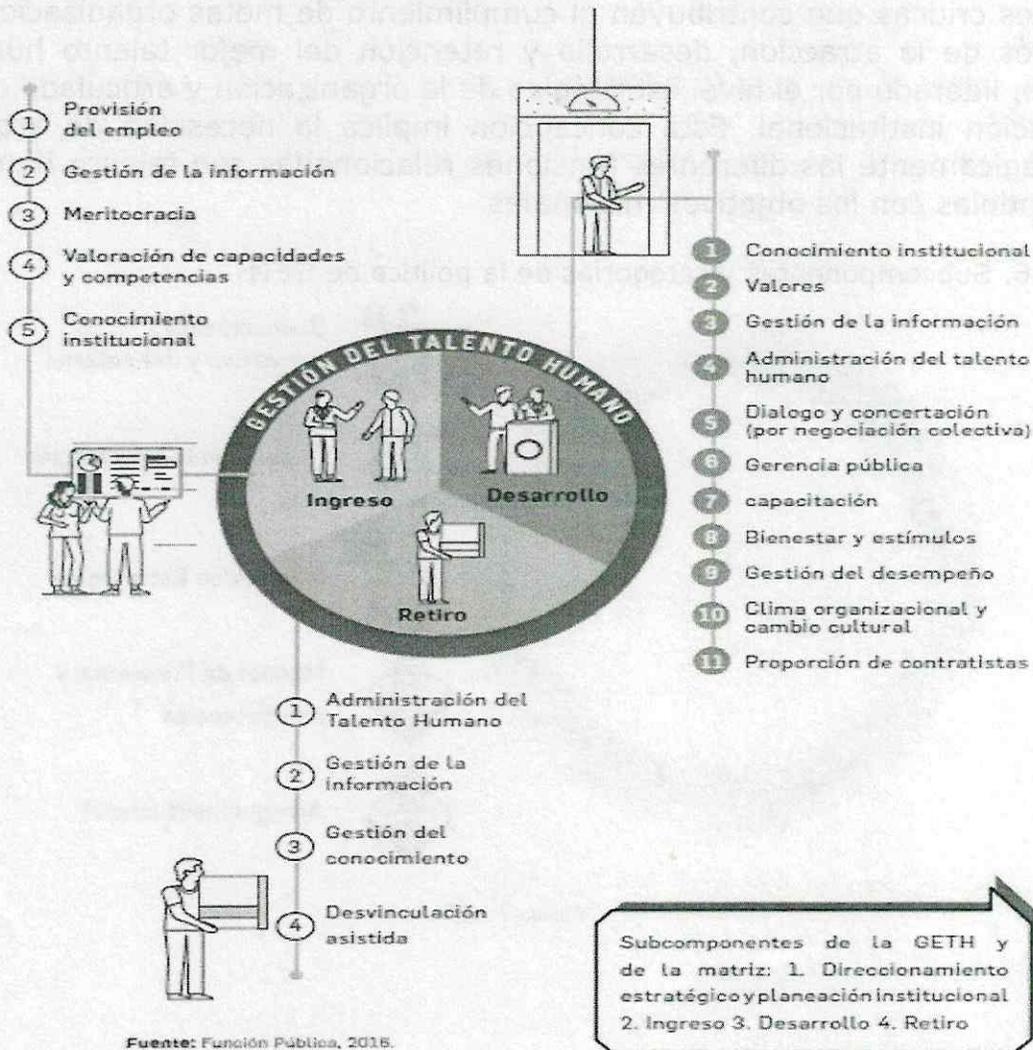
En este sentido se entiende la GETH como el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional. Esta concepción implica la necesidad de articular estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con talento humano, alineándolas con los objetivos misionales.

Figura 6. Subcomponentes y categorías de la política de GETH

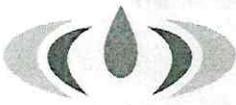


Fuente. DAFP.

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P.</p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		Tipo de documento: Plan
	Fecha de creación: 2022-05-13	Fecha de modificación: 2022-05-13	Código:



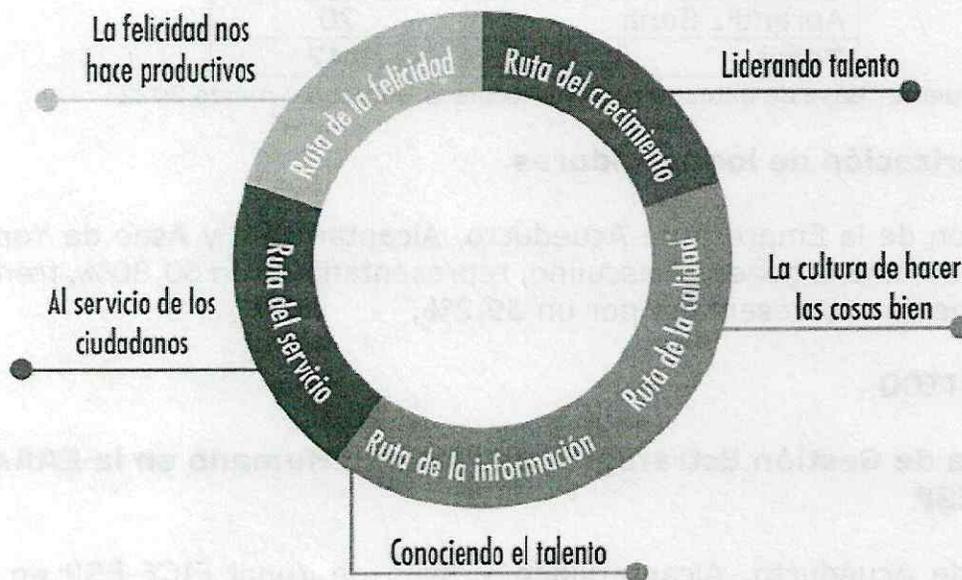
Para lograr esta articulación es importante que desde la fase de planeación estratégica se puedan identificar las necesidades de mejora y uno de los insumos es el diagnóstico evidenciado en el registro de la matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la entidad puede identificar las fortalezas y los aspectos para fortalecer, como punto de partida para la implementación de la gestión estratégica. El

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P.</p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		Tipo de documento: Plan
	Fecha de creación: 2022-05-13	Fecha de modificación: 2022-05-13	Código:

diligenciamiento de esta matriz generara una calificación que ubica a cada entidad en particular en alguno de los tres niveles de madurez de la GETH.

Dentro del proceso de cierre de brechas la GETH se puede realizar intervención desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión a través de las "Rutas de creación de valor", estas trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH.

Figura 7. Rutas de creación de valor



Fuente, DAFF.

## 6. CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS

La información de los empleos y los servidores que a continuación se presentan permiten orientar la generación de acciones priorizando estrategias hacia las características de la población de servidores con los que cuenta la entidad.

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P.</p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		Tipo de documento: Plan
	Fecha de creación: 2022-05-13	Fecha de modificación: 2022-05-13	Código:

### 6.1. Caracterización de los empleos.

La planta de personal de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE-ESO, está conformada por un total de trescientos cuarenta y siete (347) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según tipo de vinculación:

Tabla 1. Distribución de empleos por tipo de vinculación.

Tipo de vinculación	Cantidad
Libre Nombramiento y Remoción	7
Término indefinido	90
Termino fijo	230
Aprendiz Sena	20
<b>Total</b>	<b>347</b>

Fuente: Base de datos oficina de Recursos Humanos, marzo 2022

### 6.2. Caracterización de los servidores

En la población de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE-ESP predomina el género masculino, representado en un 60,80%, frente al género femenino representado por un 39,2%.

## 7. DIAGNOSTICO

### 7.1. Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en la EAAAY EICE-ESP

la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE-ESP en la medición de MIPG a través el FURAG en el año 2020 obtuvo un puntaje de índice de desempeño institucional de 51,2; de ese resultado la dimensión de Talento Humano recibió un puntaje de 44,3 y la política de gestión estratégica 43,2.

En la figura 1 se aprecian los porcentajes por dimensiones de gestión y desempeño.

 Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P.	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		Tipo de documento: Plan
	Fecha de creación: 2022-05-13	Fecha de modificación: 2022-05-13	Código:

Figura 1. Resultados por dimensiones FURAG 2020

Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
D1: Talento Humano	44,3	94,7
D2: Direccionamiento y Planeación	47,8	94,4
D3: Gestión para Resultados	53,0	88,8
D4: Evaluación de Resultados	51,3	95,6
D5: Información y Comunicación	53,1	97,1
D6: Gestión del conocimiento	42,3	97,3
D7: Control Interno	51,2	93,1

La Empresa se compromete a mantener un talento humano competente con sentido de compromiso y pertenencia, afianzada en la ética, los valores y el crecimiento personal, bajo buenas prácticas de manejo y uso eficiente de los recursos, a través de la compensación e incentivos que permitan estímulos a los servidores que demuestren un alto rendimiento con la obtención de los resultados esperados.

## 7.2. Resultados de la Medición de Clima Laboral.

La última medición de clima organizacional se efectuó en el año 2021. Esta medición tiene como objetivo evidenciar que tanto se ha avanzado en hacer ambiente laboral una ventaja competitiva, determinando cuales son los mayores logros y oportunidades de mejoramiento. Los resultados fueron los siguientes:

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P.</p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		Tipo de documento: Plan
	Fecha de creación: 2022-05-13	Fecha de modificación: 2022-05-13	Código:

Tabla índice de clima laboral 2021

<b>Índice</b>	<b>Medición 2021</b>	<b>Tendencia</b>
Nivel de satisfacción en el rol de la empresa	94%	Satisfactorio
Nivel de satisfacción de las instalaciones	92%	Satisfactorio
Nivel de satisfacción respecto al horario laboral	87%	favorable
Nivel de satisfacción del ambiente laboral	84%	Favorable
Nivel de satisfacción en reconocimientos	69%	Favorable
Nivel de satisfacción en promoción a nuevos cargos	74%	favorable
Nivel de satisfacción de los equipos y herramientas	66%	Favorable

Fuente: encuesta elaborada por la Oficina de Recursos Humanos 2021

Para la vigencia 2022 se cuenta con un diseño para la medición del clima organizacional.

## **8. PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO**

### **8.1. Ingreso**

#### **8.1.1. Plan anual de Vacantes**

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo la provisión definitiva de los empleos, para la empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal por su naturaleza no aplica este plan.

#### **8.1.2. Gestión de la Información**

La estrategia se enfoca en mejorar la calidad de información y los tiempos de respuesta en los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, a través de los Sistemas de Información aplicados para el proceso de Gestión de Talento Humano.

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P.</p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		Tipo de documento: Plan
	Fecha de creación: 2022-05-13	Fecha de modificación: 2022-05-13	Código:

#### **8.1.4. Conocimiento Institucional**

A través del proceso de inducción se fortalecerá la integración del servidor con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia por la entidad y mediante la reinducción se reorientará al servidor en los cambios culturales producidos y la apropiación de los valores adoptados por la EAAAY EICE- ESP en su código de ética, así como la articulación con el Plan Estratégico Institucional.

#### **8.2. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

Durante el año 2022, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral (mente, cuerpo y emoción) para el auto reconocimiento del saber, del querer y del poder de cada servidor y su impacto en el desempeño, el ambiente y la cultura.

Según lo anterior, como estrategias generales se definieron:

- Definir las competencias críticas, intervenirlas y evaluar su nivel de desarrollo.
- Formular y medir el plan de capacitación en función del direccionamiento estratégico.
- Diseñar programas de bienestar e incentivos que incluyan desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales estratégicas, encaminadas a la realización de actividades virtuales y semipresenciales que fortalezcan los valores de la familia.

##### **8.2.1 Plan Institucional de Capacitación PIC**

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la EAAAY EICE-ESP, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos, este plan se formulara anualmente teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de procesos y las disposiciones normativas.

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E. - E.S.P.</p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		Tipo de documento: Plan
	Fecha de creación: 2022-05-13	Fecha de modificación: 2022-05-13	Código:

Además, la construcción anual de este plan tendrá como propósito la progresiva transferencia de conocimiento entre los servidores públicos como una propuesta de eficiencia y gestión del conocimiento.

### **8.2.2. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Partiendo de la concepción de la integridad del ser humano y con base en los diferentes resultados, recomendaciones médicas y el aislamiento selectivo con distanciamiento individual, se ha definido como línea para la formulación de iniciativas de salud y seguridad en el trabajo:

- Promoción de hábitos de vida saludable y autocuidado.
- Caracterización de comorbilidades para alternancia.
- La cultura y la prevención.

### **8. 2.3. Plan de Bienestar e incentivos**

la estrategia estará orientada a implementar un plan integral que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores de la EAAAY EICE –ESP y sus familias, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores de y principios institucionales, mediante actividades específicas que respondan a las características e intereses de los servidores, cumpliendo con todas las restricciones de distanciamiento social. Igualmente, el plan de bienestar e incentivos se orientará al fortalecimiento de una cultura organizacional deseada y a la movilización de temas estratégicos de la entidad.

### **8.2.4. Estrategia de Cumplimiento de la Política de Integridad**

La subdirección de Talento Humano continuara en la implementación de la política de integridad conforme con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIGP.

### **8.2.5. Clima Organizacional y Cambio Cultural**

La EAAAY EICE ESP durante este periodo iniciara un proceso de transformación de la Cultura Organizacional con el fin de alinear y fortalecer un tejido de creencias compartidas el torno a las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación; que se traduzcan en un desempeño y desarrollo institucional de calidad y probidad.

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P.</p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		Tipo de documento: Plan
	Fecha de creación: 2022-05-13	Fecha de modificación: 2022-05-13	Código:

Con base en lo anterior se realizará un análisis anual del clima organizacional, el cual tendrá como objetivo medir la percepción de los servidores con respecto al ambiente laboral y poder generar acciones de intervención con respecto a los resultados de este.

### **8.2.6. Horarios flexibles**

Teniendo en cuenta la Resolución 13139 del 10 de Julio de 2017 se continuará con la política de horarios flexibles con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal para los servidores.

### **8.2.7. monitoreo y seguimiento del SIGEP**

La oficina de Recursos Humanos adelantara los procesos de alta, vinculación, desvinculación, sensibilización de los servidores para la actualización de hojas de vida y declaraciones de bienes y rentas, y situaciones administrativas de personal necesarios para tener actualizado el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) de la empresa de acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal. así mismo se acoge al nuevo SIGEP II desde marzo del 2022.

### **8.2.2. Plan de Desvinculación asistida por Jubilación**

Los procesos de desvinculación estarán orientados a sensibilizar y brindar acompañamiento a los funcionarios públicos de la EAAAY capacitando a los funcionarios que estén próximos al retiro del servicio para que afronten con actitud positiva y desarrollen estrategias efectivas en busca de un nuevo cargo y ocupación, y para preparar a la población de pre-pensionados, en aspectos (físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros) para asumir el retiro de la vida laboral.

## **9. ARTICULACION DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACION DE VALOR.**

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre dimensiones que se desarrollan a través de una o varias políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.



Empresa de Acueducto,  
Alcantarillado y Aseo de Yopal  
E.I.C.E - E.S.P.

## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Tipo de documento:  
Plan

Fecha de creación:  
2022-05-13

Fecha de modificación:  
2022-05-13

Código:

<b>Rutas de creación de valor</b>	<b>Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano</b>
<b>Ruta de la felicidad</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• La felicidad nos hace productivos</li><li>• Entornos físicos</li><li>• Equilibrio de vida</li><li>• Salario emocional</li><li>• Innovación con pasión</li></ul>	Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan institucional de capacitación Política de Integridad Plan de Desvinculación Asistida por Jubilación
<b>Ruta del crecimiento</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Liderando talento</li><li>• Cultura de liderazgo</li><li>• Liderazgo en valores</li><li>• Servidores que saben lo que hacen</li></ul>	Vinculación Evaluación de desempeño Gestión de la Información Plan de Bienestar e Incentivos
<b>Ruta del servicio</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Al servicio de los ciudadanos</li><li>• Cultura que genera logro y bienestar</li></ul>	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación
<b>Ruta de la calidad</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• La cultura de hacer las cosas bien</li><li>• Cultura de la calidad y la integridad</li></ul>	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación Nomina Tramites y Certificaciones Vinculación
<b>Ruta de análisis de Datos</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Conociendo el talento</li><li>• Entendiendo personas a través del uso de los datos</li></ul>	Plan de bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Vinculación Gestión de la Información Nomina Tramites y Certificaciones

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E. - E.S.P.</p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		Tipo de documento: Plan
	Fecha de creación: 2022-05-13	Fecha de modificación: 2022-05-13	Código:

## 10. EVALUACION DEL PLAN

LOS MECANISMO DESARROLLADOS PARA EVALUAR LA Gestión Estratégica del Talento Humano en la EAAAY EICE ESP son los siguientes:

Mecanismos de evaluación	Periodicidad	Responsable
Comité de Gestión y Desempeño Institucional	Semestral	Profesional Oficina Recursos Humanos
Plan de acción	Trimestral	Profesional Oficina Recursos Humanos y líderes de procesos
Seguimiento a indicadores de Gestión	Trimestral, Anual	Líderes de proceso
Autodiagnóstico GETH	Anual	Profesional Oficina Recursos Humanos y Líderes de proceso

## 11. APROBACIONES:

<b>Historial de Cambios</b>		
versión	fecha	observaciones
1	Octubre 7 de 2019	Se crea el documento de conformidad con los lineamientos institucionales establecidos y la normatividad vigente y se aprueba mediante resolución 1464 de 2019
2	Mayo 13 2022	Se realizan las modificaciones dadas