# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024

**EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE EL ESPINAL E.S.P.**
**VIGENCIA 2024**

| | | | |
|---|---|---|---|
| Elaboró: Carlos Heber Ricaurte | Revisó: Diego A. Lopera | Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño MIPG | Fecha de emisión 26-01-2024 |
| Cargo: Jefe de Oficina Asesora de Planeación y TIC | Cargo: Director Administrativo | | |

# 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG establecido mediante el Decreto 1499 de 2017, el cual, entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de las expectativas y necesidades de los funcionarios, estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño.

La planeación estratégica de recursos humanos hace parte del proceso de planeación organizacional de la EAAA de El Espinal ESP, por ello los planes que se formulen deben reflejar el aporte que realiza la gestión del talento humano al logro de los objetivos institucionales, a través de las acciones que la entidad va a desarrollar para potenciar el talento y mejorar las relaciones humanas al interior de la organización.

Tiene como propósito que las prácticas y procedimientos de personal cumplan con los presupuestos básicos de la política estatal de gestión del recurso humano, dirigida a garantizar que el Estado cuente con servidores íntegros, competentes y comprometidos y estén estrechamente ligadas y hagan una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la organización.

En este sentido, la gestión de recursos humanos se constituye en un sistema integrado cuya esencia es la coherencia que debe existir entre el desempeño de las personas y la estrategia de la entidad, con miras a generar los resultados esperados, ya que la gestión de personal se encuentra articulada con la misión, visión y objetivos de la empresa.

## 2. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar estrategias de administración del Talento Humano de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P con el fin de contribuir al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de sus servidores públicos, en pro del cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, facilitando la generación y el mantenimiento del clima y la cultura organizacional articulado con el respeto de los principios consagrados en el Código de Integridad.

### 2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias de los servidores públicos de la entidad mediante actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en el Plan Institucional de Capacitación.

- Afianzar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral en la entidad, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

- Implementar las iniciativas definidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, a través de la ejecución de planes, programas y sistemas de gestión aplicables a la gestión del talento humano.

- Desarrollar el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la EAAA de El Espinal ESP y sus familias.

- Hacer seguimiento a la actualización de las hojas de vida de los servidores públicos y los diferentes movimientos en la planta de personal en el SIGEP.

- Fomentar la apropiación y uso permanente del Código de Integridad.

- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores públicos de la entidad.

## 3. MARCO NORMATIVO

| NORMA | CONTENIDO |
|---|---|
| **C.P.C. 1.991 Art. 5°** | De los derechos sociales, económicos y culturales. |
| **Resolución 1016 de 1989** | Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional. |
| **Ley 100 de 1993** | Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. |
| **Decreto 1567 de 1998** | Por el cual se crean el sistema de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. |
| **Ley 734 de 2002** | Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. |
| **Ley 776 de 2002** | Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. |
| **Ley 1010 de 2006** | Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. |
| **Ley 1221 de 2008** | Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. |
| **Ley 1361 de 2009** | Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia. |
| **Decreto 2842 de 2010** | Por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) y se deroga el Decreto 1145 de 2004. |
| **Resolución 652 de 2012** | Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. |
| **Decreto 1072 de 2015** | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. |
| **Decreto 1083 de 2015** | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. |
| **Ley 1811 de 2016** | Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional. |
| **Código de Integridad del Servidor Público 2017** | DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana. |
| **Decreto 1499 de 2017 Modelo MIPG** | 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. Adopción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual contempla las dimensiones y políticas que garantizan una mejor gestión. |
| **MIPG** | Manual Operativo – Dimensión No 1: Talento Humano. |
| **Decreto 612 de 2018** | Por la cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades. |
| **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 jerárquico. |
| **Ley 2013 de 2019** | Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés. |
| **Resolución 0312 de 2019** | Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. |

## 4. MARCO ESTRATÉGICO

La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal ESP., es una empresa industrial y comercial del estado, descentralizada del órden Municipal dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, conforme al Acuerdo No 038 del 30 de diciembre de 1996 expedido por el Honorable Concejo Municipal. Con el levantamiento de la medida de intervención por parte de la SSPD, la Junta Directiva de la Empresa adoptó los estatutos mediante el Acuerdo No 003 del 09 de febrero de 2018.

Para la formulación y construcción del PETH, se toma como referencia el marco estratégico de la entidad de tal manera que la gestión a ser definida en el PETH esté plenamente alineada y articulada con el cumplimiento de la misión.

### 4.1 MISIÓN

Somos una empresa prestadora de servicios públicos domiciliarios de Acueducto y Alcantarillado que brinda soluciones integrales, a través de la gestión de un equipo humano comprometido con calidad, cobertura, eficiencia, eficacia, transparencia en el régimen tarifario y continuidad en la prestación del servicio, con especial protección y cuidado del medio ambiente, garantizando la satisfacción de nuestros usuarios y generando valor agregado a nuestros grupos de interés.

### 4.2 VISIÓN

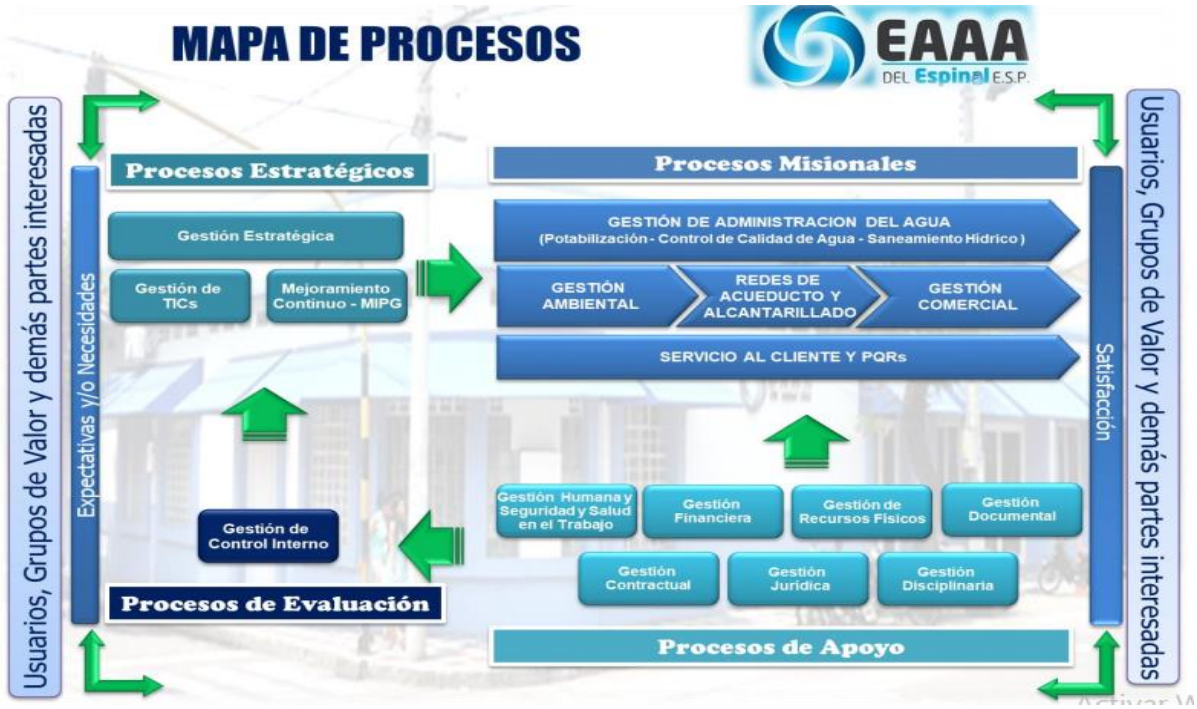
En el año 2025 nos convertiremos en un referente regional por la eficiencia en la prestación de los servicios públicos de acueducto y alcantarillado, la optimización de los recursos y la conservación del medio ambiente, enfocados en procesos de mejora continua, innovación tecnológica, cumplimiento de estándares de calidad, responsabilidad ambiental y social en servicio de la comunidad de El Espinal.

### 4.3 VALORES DE LA ENTIDAD

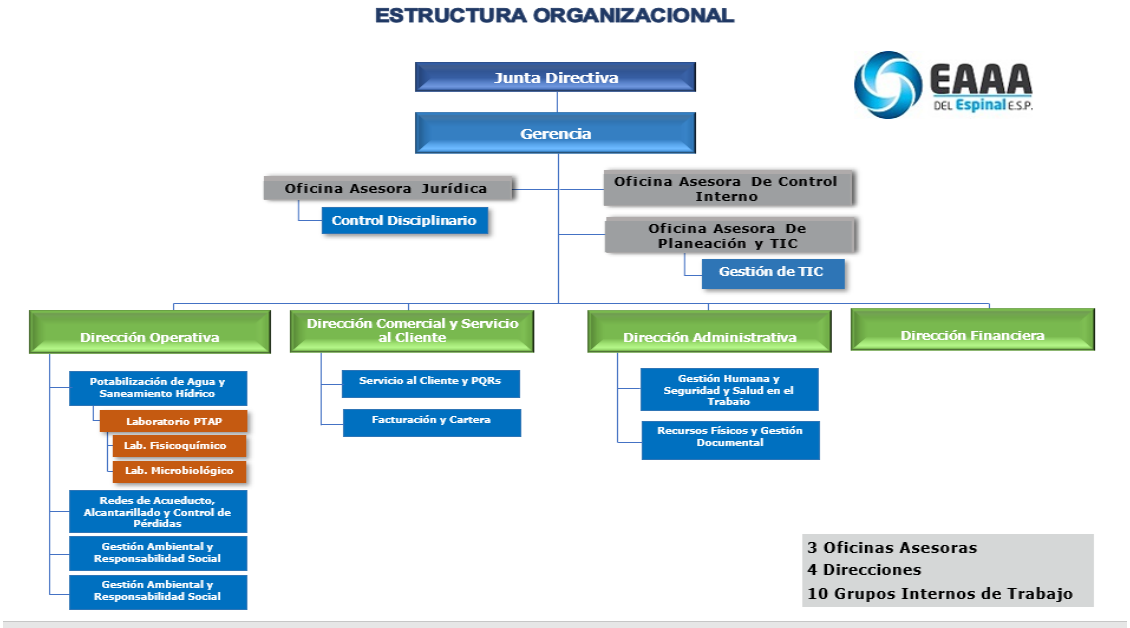
El Código de Integridad adoptado por la Junta Directiva de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P., mediante el Acuerdo No 008 del 19 de agosto de 2020, establece los siguientes valores en la entidad:

1. Honestidad
2. Respeto
3. Compromiso
4. Diligencia
5. Respeto

## 4.4 CLASIFICACIÓN DE LOS PROCESOS ESTABLECIDOS




## 4.5 ORGANIGRAMA



## 5. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN- MIPG

"De acuerdo con MIPG se concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos" *(Función Pública, octubre 13 de 2013, Manual operativo de sistema de Gestión, 2017).*

### 5.1 ALINEACIÓN INSTITUCIONAL CON EL MODELO MIPG

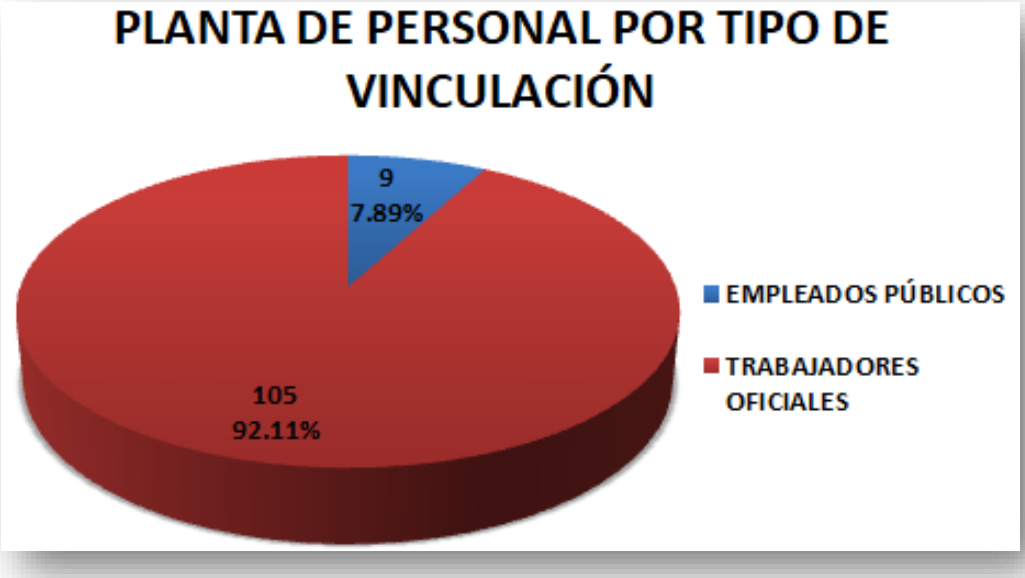
| DIMENSIÓN MIPG POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO PLANES/ PROGRAMAS O PROYECTOS | DESCRIPCIÓN DE RELACIÓN |
|---|---|
| **DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO** | El Plan Estratégico de Talento Humano se enlaza con la Dimensión del Talento Humano en el sentido de que es el mecanismo que permitir que la Entidad pueda vincular el talento humano suficiente y comprometido, para cumplir con la misión institucional, mejorando sus condiciones laborales. |
| **POLÍTICA DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO** | El Plan Estratégico de Talento Humano permite implementar las acciones proyectadas, contribuyendo al desarrollo del talento humano y su promoción, obteniendo la satisfacción del servidor público con su trabajo y la entidad. |
| **POLÍTICA DE INTEGRIDAD** | El Plan Estratégico de Talento Humano constituye un proceso que se realiza con transparencia y que va a proveer personal íntegro que ha cumplido con unos requisitos y criterios de actuación para poder ser promovidos al interior de la entidad. |
| **PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO** | El Plan Estratégico de Talento Humano contribuye con el logro de los objetivos trazados en el que se fortalece, desarrolla y promueve el talento humano de la entidad. |

## 6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE EL ESPINAL E.S.P.

Para el cumplimiento de sus funciones, la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P., cuenta con una planta global de personal aprobada mediante el Acuerdo 011 de 2022 de Junta Directiva y está conformada por un total de 114 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico como se demuestra a continuación:

| CLASES DE EMPLEO | No DE EMPLEOS | PORCENTAJE |
|---|---|---|
| **Empleados Públicos** | 9 | 7.89% |
| **Trabajadores Oficiales** | 105 | 92.11% |
| **Total Empleados** | 114 | 100% |

## 7. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL POR TIPO DE VINCULACIÓN




Lo anterior indica que los 105 trabajadores oficiales representan el 92.11% del total de empleos que componen la planta de personal de la EAAA.

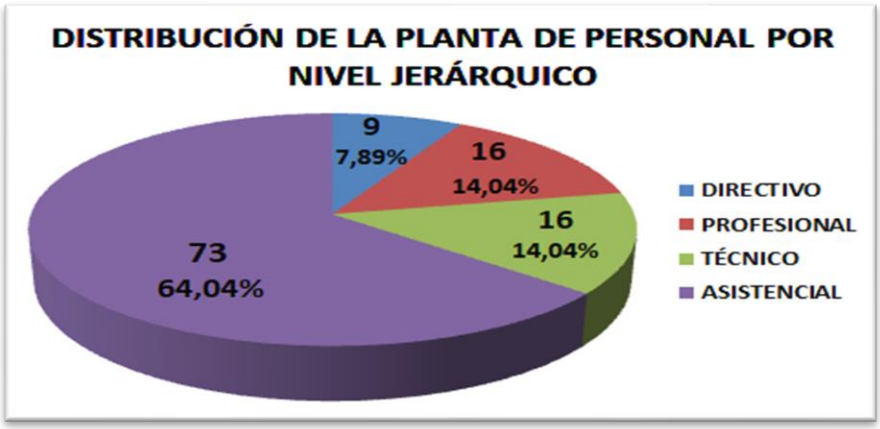
### 7.1 CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS POR NIVEL JERÁRQUICO

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de los organismos y entidades del estado se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos:

**Nivel Directivo:** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

**Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del órden nacional.
**Nivel Profesional:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
**Nivel Técnico:** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
**Nivel Asistencial:** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias propias de las tareas pertenecientes a los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o de tareas de simple ejecución.

| NIVEL DEL EMPLEO | No DE CARGOS | PORCENTAJE |
|---|---|---|
| **Directivo** | 9 | 7.89% |
| **Profesional** | 16 | 14,04% |
| **Técnico** | 16 | 14,04% |
| **Asistencial** | 73 | 64,04% |
| **Total Empleados** | 114 | 100% |




73 funcionarios están vinculados en el nivel asistencial que representa el mayor porcentaje con el 64,04% del total de la planta de empleados, y en menor porcentaje se encuentra el nivel directivo con 9 funcionarios que representa el 7,89%.

## 7.2 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

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

| DENOMINACION DE LOS CARGOS | CÓDIGO | GRADO | No CARGOS | TIPO DE EMPLEO | NIVEL |
|---|---|---|---|---|---|
| **PLANTA GLOBAL – EMPLEOS PÚBLICOS** | | | | | |
| GERENTE | O39 | 10 | 1 | LNR | DIRECTIVO |
| JEFE DE OFICINA | O06 | O6 | 1 | LNR | DIRECTIVO |
| JEFE DE OFICINA | O06 | O5 | 1 | LNR | DIRECTIVO |
| DIRECTOR | OO9 | 06 | 4 | LNR | DIRECTIVO |
| ASESOR CONTROL INTERNO | 105 | 06 | 1 | LNR | ASESOR |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 02 | 1 | LNR | PROFESIONAL |
| **PLANTA GLOBAL – TRABAJADORES OFICIALES** | | | | | |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 04 | 2 | T. OFICIAL | PROFESIONAL |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 03 | 1 | T. OFICIAL | PROFESIONAL |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 02 | 7 | T. OFICIAL | PROFESIONAL |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 01 | 6 | T. OFICIAL | PROFESIONAL |
| TÉCNICO ADMINISTRATIVO | 367 | 04 | 1 | T. OFICIAL | TÉCNICO |
| TÉCNICO ADMINISTRATIVO | 367 | 03 | 3 | T. OFICIAL | TÉCNICO |
| TÉCNICO ADMINISTRATIVO | 367 | 02 | 3 | T. OFICIAL | TÉCNICO |
| TÉCNICO ADMINISTRATIVO | 367 | 01 | 6 | T. OFICIAL | TÉCNICO |
| TÉCNICO OPERATIVO | 314 | 01 | 3 | T. OFICIAL | TÉCNICO |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 407 | 04 | 3 | T. OFICIAL | ASISTENCIAL |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 407 | 03 | 4 | T. OFICIAL | ASISTENCIAL |
| CONDUCTOR | 480 | 02 | 2 | T. OFICIAL | ASISTENCIAL |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 407 | 01 | 1 | T. OFICIAL | ASISTENCIAL |
| AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES | 470 | 01 | 2 | T. OFICIAL | ASISTENCIAL |
| OPERARIO CALIFICADO | 490 | 04 | 15 | T. OFICIAL | ASISTENCIAL |
| OPERARIO | 487 | 02 | 46 | T. OFICIAL | ASISTENCIAL |
| **TOTAL CARGOS** | | | **114** | **CIENTO CATORCE CARGOS** | |

## 8. MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN FURAG VIGENCIA 2022

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos 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 autodiagnóstico mediante el FURAG II, así como las acciones con las cuales se fortalecerá y evaluará la gestión para el 2024:

| COMPARATIVO DE RESULTADOS FURAG POR POLÍTICA | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **DIMENSIÓN MIPG** | **POLÍTICAS ASOCIADAS A MIPG** | **2020** | **2021** | **2022** |
| **TALENTO HUMANO** | 1. Gestión Estratégica del Talento Humano | 49.9 | 52.4 | 63.2 |
| | 2. Integridad. | 43.5 | 46.3 | 54.4 |

## MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica de los Recursos Humanos es una herramienta estratégica que permite la articulación de las diferentes acciones de la entidad y fomenta la planeación y ejecución de las acciones propuestas. Planear el recurso humano no es solo la adecuación de los servidores a la estrategia institucional, implica además la implementación de procesos estandarizados, controlados, en armonía con los requerimientos de la EAAA de El Espinal ESP y debidamente articulados con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos).

De acuerdo con el DAFP, la planeación estratégica es un sistema integrado de gestión cuyo propósito es formular y planear las acciones que se requieran para garantizar el desarrollo integral a los trabajadores de la Entidad y su articulación con la plataforma estratégica institucional, teniendo en cuenta el ciclo de vida organizacional de un servidor público en sus diferentes etapas: ingreso, desarrollo integral, permanencia, situaciones administrativas y retiro.

## 9. FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El PETH se define teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico de las áreas que intervienen en la Gestión Humana, la normatividad vigente y los desarrollos realizados por la Entidad. Aplica para todos los servidores públicos de la EAAA de El Espinal E.S.P., en lo relacionado con los componentes de los siguientes planes y programas de talento humano:

- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.
- Código de Integridad.
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## 10. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Este plan tiene como objetivo fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

Con el propósito de dar cumplimiento al plan de trabajo establecido para la vigencia 2023 y partiendo de las acciones identificadas de mejora, se han establecido las siguientes estrategias para cumplir las metas planteadas:

**Apoyo Interinstitucional:** Para el cumplimiento de esta estrategia se cuenta con el apoyo de empresas tanto públicas como privadas:

- Caja de Compensación Familiar CAFASUR.
- ARL POSITIVA
- SENA
- Fondo Nacional del Ahorro
- EPS de afiliación de los trabajadores
- Colpensiones y Fondos Privados de Pensiones.

## 11. PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024

Este plan tiene como objetivo diseñar y ejecutar actividades y programas en la vigencia 2024 que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la EAAA de El Espinal E.S.P., y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal, permitiendo cumplir los objetivos misionales y estratégicos de la Entidad.

De acuerdo a la detección de necesidades de los servidores públicos de la entidad, el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la EAAA de El Espinal ESP, se enfoca en implementar diferentes actividades en los siguientes programas:

- Área de protección y servicios sociales.
- Calidad de Vida.
- Artísticos y culturales.
- Deportivos y recreativos.
- Capacitación Informal a familiares de los funcionarios.

## 12. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Este plan tiene como objetivo implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la EAAA de El Espinal E.S.P., a través del diseño de estrategias para el cumplimento de los estándares mínimos, con el fin de controlar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica.

El plan del SG-SST para la vigencia 2024, se realiza sobre la base de la evaluación inicial de estándares mínimos conforme la normatividad vigente sobre la materia, Resolución No. 0312 de 2019 y Decreto 1072 de 2015 del Ministerio del Trabajo. En este sentido, la EAAA comprometida con avanzar en la implementación del SG-SST, formula el plan de trabajo general para el 2024 donde se contempla:

- Actualización matriz de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, con un componente específico en riesgo biológico.
- Aplicación del profesiograma (incluyendo exámenes médicos ocupacionales periódicos, de ingreso y egreso, de alturas y manipulación de alimentos).

## 13. CÓDIGO DE INTEGRIDAD

En el marco de la implementación del Código de Integridad de la EAAA, se han definido para su apropiación las siguientes actividades:

- Evaluar el cumplimiento de los valores y principios del servicio público teniendo en cuenta:

  1. Conocimiento por parte de los servidores del Código de Integridad.
  2. Cumplimiento del Código en su integralidad.

- Generar mecanismos que permitan exponer y manejar conflictos de interés.

- Analizar y tomar las medidas de mejora que contribuyan al fortalecimiento del clima laboral en la Entidad.

- Documentar la estrategia adoptada por la Entidad para garantizar la implementación del Código de Integridad por parte de los servidores.

- Realizar un autodiagnóstico de la interiorización de los valores por parte de los servidores públicos.

## 14. MONITOREO Y SEGUIMIENTO SIGEP

La Dirección Administrativa llevará a cabo la gestión para mantener actualizada la información del formato único de hoja de vida a lo largo del ciclo de vida del servidor público vinculado a la planta de personal en los subcomponentes de ingreso, desarrollo y retiro, como también la actualización y presentación de la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas en el Sistema del Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP de acuerdo con los plazos establecidos en la Ley.

## 15. SEGUIMIENTO

El seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano se realizará a través de las actividades señaladas en el Plan de Acción Institucional vigencia 2024 y de la gestión adelantada por la Dirección Administrativa y la Profesional Universitaria 219-01 Grupo Gestión Humana y SST. También se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano como son:

- FURAG – MIPG
- Matriz GETH – MIPG

Hacen parte integral y complementaria del presente documento PETH, los diferentes instrumentos de planeación que operativizan las directrices aquí incorporadas pero que, por temas de metodología, se presentan de manera independiente, tales como:

- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

## 16. RESPONSABLES

La Dirección Administrativa diseña las estrategias de planeación anual de la provisión del Talento Humano con el fin de identificar y cubrir las necesidades de la planta de personal.

## 17. CONTROL DE CAMBIOS

| FECHA | DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO | VERSIÓN |
|---|---|---|
| 2023/01/24 | Emisión original del documento | 01 |
| 2024/01/26 | actualización del Documento | 02 |