

<p>Empresa de Servicios Públicos del Municipio de la Plata - Huila Nit. 813.002.781 - 2</p> 	<p>SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD</p>	<p>Fecha de Aprobación: Febrero 2024</p>
	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p> 	<p>Versión: 2</p>
		<p>Página 1 de 29</p>

# PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO



*conservar el agua, para conservar la vida*

**EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DEL MUNICIPIO  
DE LA PLATA HUILA**

**2025**

<p>Empresa de Servicios Públicos del Municipio de la Plata - Huila Nit. 813.002.781 - 2</p> 	<p><b>SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD</b></p>	<p>Fecha de Aprobación: Febrero 2024</p>
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	<p>Versión: 2</p>
		<p>Página 2 de 29</p>

## Contenido

1.	PRESENTACIÓN .....	4
1.1.	Generalidades.....	5
1.2.	Justificación .....	5
1.3.	Referentes Estratégicos Orientadores Del Talento Humano .....	6
1.3.1.	Alcance .....	6
1.3.2.	Objetivos Estratégicos.....	6
1.3.3.	Objetivos específicos .....	6
1.3.4.	Normatividad .....	7
1.3.5.	Orientaciones Estratégicas Generales Del Área De Talento Humano ...	9
1.4.	Previo a la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano .....	9
1.4.1.	Disposición de información.....	9
2.	INFORMACIÓN GENERAL .....	10
2.1.	Caracterización de la población. ....	10
2.2.	Acuerdos Sindicales.....	10
2.3.	Medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG .....	11
2.3.1.	Resultados FURAG 2024.....	11
2.4.	Manual de Funciones.....	13
3.	PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO .....	13
3.1.	PLAN ANUAL DE VACANTES.....	13
3.1.1.	Objetivo.....	13
3.1.	PLANTA DE CARGOS VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS HUMANOS.....	13
3.2.	PLAN DE CAPACITACIÓN .....	14
3.2.1.	OBJETIVO .....	14
3.3.	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	15
3.3.1.	Objetivos .....	15
3.3.2.	Estrategias: .....	16
3.3.3.	Actividades recreativas .....	16
3.3.4.	Actividades sociales y culturales .....	17
		2

<p>Empresa de Servicios Públicos del Municipio de la Plata - Huila Nit. 813.002.781 - 2</p> 	<p><b>SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD</b></p>	<p>Fecha de Aprobación: Febrero 2024</p>
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p> 	<p>Versión: 2</p>
		<p>Página 3 de 29</p>

3.3.5.	AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	18
3.3.6.	Readaptación laboral .....	20
3.3.7.	Salario Emocional en EMSEERPLA E.S.P. ....	20
3.3.8.	Beneficios Legales y Pecuniarios .....	22
3.3.9.	PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS .....	23
3.3.10.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES .....	24
3.4.	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	24
3.4.1.	Objetivo.....	24
3.5.	Medición de Clima Organizacional. ....	25
3.6.	PLAN DE VACACIONES .....	25
3.6.1.	Objetivo.....	25
3.6.2.	PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO DE LAS VACACIONES.....	25
3.6.3.	RECONOCIMIENTO DE VACACIONES NO CAUSADAS EN CASO DE RETIRO DEL SERVICIO .....	26
3.6.4.	PRIMA DE VACACIONES.....	26
3.6.5.	PRIMA DE VACACIONES.....	26
3.6.6.	FACTOR SALARIAL DE VACACIONES Y PRIMA DE VACACIONES	27
3.7.	PLAN DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA .....	28
4.	TEMATICAS ADICIONALES DEL TALENTO HUMANO .....	28
4.1.1.	Evaluación de Desempeño del Personal.....	28
4.2.	SIGEP .....	29
5.	INDICADORES .....	29

 Empresa de Servicios Públicos del Municipio de la Plata - Huila Nit. 813.002.781 - 2 	<b>SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD</b>	<b>Fecha de Aprobación:</b> <b>Febrero 2024</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 4 de 29</b>

## 1. PRESENTACIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como propósito la alineación de la estrategia de la entidad, materializada en el Plan Estratégico y el Plan de Acción institucional, consignadas en los Planes del área de talento humano.

Para el logro de prácticas más efectivas y del Direccionamiento estratégico en la Empresa De Servicios Públicos Del Municipio De La Plata Huila EMSERPLAE.S.P., se elabora el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, el cual tiene como objetivo la alineación de los principios organizacionales con la satisfacción de sus colaboradores integrando sus símbolos, la historia, fortaleciendo una identidad más estructurada, un territorio propio, coherencia y dispositivos de socialización y control más desarrollados.

Para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano, se realiza un diagnóstico interno, el cual permite evidenciar tanto las fortalezas como las debilidades en materia de recurso humano, se define la misión, visión, la política de talento humano, al igual que se establecen las estrategias, para alinearlas con las de la entidad y con los planes y programas de talento humano, se define el plan operativo, lo que permitirá el logro de los objetivos tanto institucionales como el de su recurso humano.

Con el fin de dar continuidad al proceso de realineamiento estratégico de la entidad y la Modernización de la administración pública, donde se buscan procesos que optimicen y Fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, se hace Necesario articular los lineamientos estratégicos con los planes y proyectos del grupo de Talento Humano.

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como objetivo determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando sentido de pertenencia y productividad institucional. Igualmente, se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, el cual entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los colaboradores estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño.

De igual manera, la gestión del talento humano propende por un liderazgo con una visión Integrada por el líder, el talento humano y la entidad, orientado a la búsqueda de la calidad y excelencia institucional.

	<b>SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD</b>	Fecha de Aprobación: Febrero 2024
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 2
		Página 5 de 29

## 1.1. Generalidades

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

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

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

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

Finalmente, Emserpla E.S.P. enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez, que de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, lo que impone continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos.

## 1.2. Justificación

El componente de planeación del Talento Humano se convierte en un elemento fundamental, teniendo en cuenta que para MIPG el talento humano se concibe como el activo más importante con el que se cuentan, y por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados, es decir que los esfuerzos de la administración, se deben encaminar a sus acciones y alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en su gestión del talento humano. Esto le permite no sólo generar las condiciones para que las actividades desarrolladas contribuyan a elevar el nivel y la calidad de vida del servidor público y su familia, sino que, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, generar un grado de motivación que se traduzca en mayor compromiso y productividad institucional, alcanzando las rutas de creación de valor que

 Empresa de Servicios Públicos del Municipio de la Plata - Huila Nit. 813.002.781 - 2 	<b>SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD</b>	<b>Fecha de Aprobación:</b> <b>Febrero 2024</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 6 de 29</b>

permitan resultados eficaces para la Gestión Estratégica de Talento Humano, en los Ejes (Equilibrio Psicosocial, Salud mental, Diversidad e Inclusión, Transformación digital e Identidad y Vocación por el servicio público) establecidas del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la E.S.P.

Es necesario en la planeación estratégica del Talento Humano, tomar como punto de partida el resultado de la Matriz de GETH, herramienta diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual nos permite establecer la fase de madurez de la GETH, la entidad debe fortalecer el cumplimiento de los requisitos de la política e invita a un trabajo enfocado en la ruta de la felicidad, ruta de crecimiento y la ruta del análisis de datos, sin descuidar las demás rutas.

### **1.3. Referentes Estratégicos Orientadores Del Talento Humano**

Como referentes indispensables para la planeación de la Gestión del Talento Humano, se tomarán los elementos fundamentales del direccionamiento estratégico de la Entidad, que son los siguientes:

#### **1.3.1. Alcance**

El Plan Estratégico de Talento Humano de Función Pública inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población de Función Pública: servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

#### **1.3.2. Objetivos Estratégicos**

Fortalecer el Talento Humano de Función Pública, mediante la implementación de planes y políticas, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio a través del teletrabajo y presencial, en concordancia con la estrategia institucional.

#### **1.3.3. Objetivos específicos**

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y re inducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de

	<b>SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD</b>	Fecha de Aprobación: Febrero 2024
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 2
		Página 7 de 29

reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar implementando herramientas tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.

- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.
- Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

#### 1.3.4. Normatividad

- **Decreto 1661 del 27 de junio de 1991**  
Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales
- **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.
- **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.
- **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)
- **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
- **Decreto 2177 del 29 de junio de 2006**  
Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica
- **Ley 1064 del 26 de julio de 2006**  
Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación

 Empresa de Servicios Públicos del Municipio de la Plata - Huila Nit. 813.002.781 - 2 	<b>SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD</b>	Fecha de Aprobación: <b>Febrero 2024</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 2
		Página 8 de 29

- **Circular conjunta N° 13 del 18 de abril de 2007**  
Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional
- **Ley 1221 del 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
- **Acuerdo 617 de 2018 CNSC**  
Establece el Sistema Tipo Empleados de Carrera y en Periodo de Prueba
- **GETH**  
Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano
- **Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017**  
Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para los empleados y contratantes.
- **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.
- **Resolución 390 del 30 de mayo de 2017**  
Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- **Ley 1857 del 26 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.
- **Ley 489 del 29 de diciembre de 1998**  
Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004**  
Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 2482 del 03 de diciembre 2012.**

*Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la*

 Empresa de Servicios Públicos del Municipio de la Plata - Huila Nit. 813.002.781 - 2 	<b>SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD</b>	Fecha de Aprobación: <b>Febrero 2024</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 2
		Página 9 de 29

*planeación y la gestión, especialmente lo manifestado en su artículo 3 literal c), que establece "...c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes;..."*

- **Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015**  
Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- **Decreto 612 del 04 de abril de 2018**  
"Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado".
- Guía del Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP "Lineamientos para la Elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano".
- **Circular externa No. 100 – 001- 2025**  
"formulación y publicación del plan estratégico del talento humano"

### **1.3.5. Orientaciones Estratégicas Generales Del Área De Talento Humano**

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

1. Plan de Bienestar e Incentivos.
2. Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Plan de Provisión y Previsión de Vacantes
4. Plan Institucional de Capacitación.

## **1.4. Previo a la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano**

### **1.4.1. Disposición de información**

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita

	<b>SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD</b>	Fecha de Aprobación: Febrero 2024
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 2
		Página 10 de 29

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 Emserpla cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica de Función Pública, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos en las diferentes mediciones adelantadas en el año 2024.

## 2. INFORMACIÓN GENERAL

### 2.1. Caracterización de la población.

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

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:

Niveles	Número de servidores
<b>En carrera administrativa</b>	<b>3</b>
<b>Libre nombramiento</b>	<b>1</b>
<b>Asesores</b>	<b>8</b>
<b>Contratos laborales</b>	<b>26</b>
<b>Contrato aprendiz</b>	<b>1</b>
Total	39

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el Grupo de Gestión Humana cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio

### 2.2. Acuerdos Sindicales

Actualmente Emserpla E.S.P. NO cuenta con personal afiliado A Organizaciones

 Empresa de Servicios Públicos del Municipio de la Plata - Huila Nit. 813.002.781 - 2 	<b>SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD</b>	Fecha de Aprobación: <b>Febrero 2024</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 2
		Página 11 de 29

Sindicales

### **2.3. Medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG**

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 2025.

Índice de Talento Humano 2023 evaluado en 2024 - **Resultado: 76.4**

#### **2.3.1. Resultados FURAG 2024**

El Decreto 2482 de 2012, compilado en el Decreto Único Sectorial de Función Pública, establece los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión pública. En este se estipula la adopción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión como instrumento de articulación y reporte de la planeación.

El Modelo cuenta con una herramienta en línea, el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión, FURAG, a través de la cual se capturan, monitorean y evalúan los avances sectoriales e institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo de la vigencia anterior al reporte.

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades, sin él sería imposible gestionarse y lograr sus objetivos y resultados. El talento humano lo conforman todas las personas que laboran en la entidad y contribuyen con su trabajo al cumplimiento de su propósito fundamental, y a garantizar derechos y responder demandas de los ciudadanos, en el marco de los valores del servicio público.

Por ello, es importante que la entidad trabaje permanentemente para que sus procesos de selección y desarrollo de las personas estén acordes con las propias necesidades institucionales y con las normas que les rige en materia de personal, den garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promuevan la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

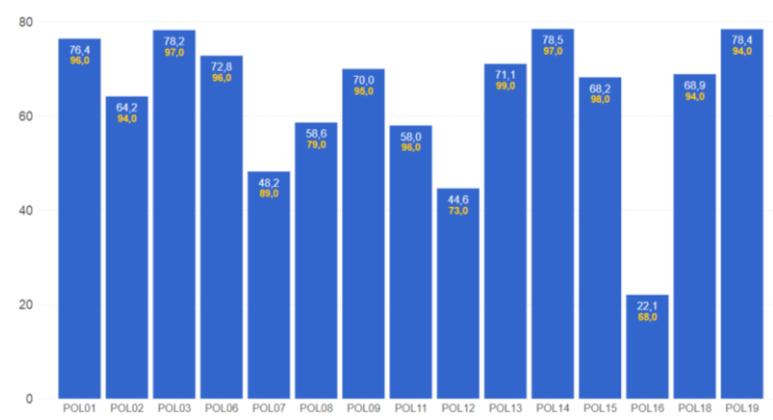
Especialmente, se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad:

- Contar con la caracterización de todos sus servidores actualizada
- Coherencia de las estrategias y programas de talento humano y con los objetivos y metas institucionales
- La implementación frecuente y oportuna de los programas de inducción y reinducción
- La inversión de recursos basada en la priorización de las necesidades capacitación
- El mejoramiento del clima laboral, a partir de su medición
- Coherencia entre los resultados de la evaluación de desempeño laboral y el cumplimiento de las metas institucionales

En este sentido, las entidades pueden consultar los lineamientos previstos en el Manual Operativo de MIPG y apoyarse en las herramientas de autodiagnóstico de las políticas de Gestión del Talento Humano y de Integridad, para identificar puntos débiles y fortalezas.



### III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



#### Políticas

- ▲ POL01: Gestión estratégica del talento humano
- POL02: Integridad
- POL03: Planeación institucional
- POL05: Compras y contratación pública
- POL06: Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
- POL07: Gobierno digital
- POL08: Seguridad digital
- POL09: Defensa jurídica
- POL11: Servicio al ciudadano
- POL12: Racionalización de trámites
- POL13: Participación ciudadana en la gestión pública
- POL14: Seguimiento y evaluación del desempeño institucional
- POL15: Transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción
- POL16: Gestión documental
- POL18: Gestión del conocimiento
- POL19: Control interno

Nota 1: La etiqueta de valores en amarillo, en cada columna, indica el valor máximo obtenido en la política específica consultada.  
 Nota 2: Con el fin de garantizar la calidad de los datos reportados, los líderes de política validaron la información reportada para una muestra de entidades; como resultado se identificaron algunas sobre las cuales se hace necesario adelantar una revisión más detallada a fin de confirmar los puntajes finales obtenidos.

 Empresa de Servicios Públicos del Municipio de la Plata - Huila Nit. 813.002.781 - 2 	<b>SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD</b>	<b>Fecha de Aprobación:</b> <b>Febrero 2024</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 13 de 29</b>

## **2.4. Manual de Funciones**

La entidad conforme a los lineamientos del Decreto 815 de 2018 ajustará el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleos de la planta de personal, Carrera Administrativa, Provisionalidad y Libre nombramiento y remoción, Según El ACUERDO 014 DE 31 DICIEMBRE DE 2019.

## **3. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO**

### **3.1. PLAN ANUAL DE VACANTES**

#### **3.1.1. Objetivo**

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, identificar las necesidades de la planta de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, con el fin que las diferentes dependencias de la alcaldía cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional. EMSERPLA E.S.P. no ha establecido la necesidad de crear un Plan de Previsión y Provisión de Vacantes para el año 2025, en caso de presentarse una vacante deberán ser ofertadas por la comisión en una nueva convocatoria. Mientras se surte el concurso de selección definitiva por la CNSC para estas nuevas vacantes, estos cargos pueden ser provistos mediante nombramiento ordinario o encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de los mismos. (Ley 909 de 2004 y Decreto Ley 760 de 2005).

### **3.1. PLANTA DE CARGOS VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS HUMANOS**

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la administración municipal, con el fin de establecer directrices y programar su provisión, a fin de no afectar el servicio, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal. La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes de los niveles Profesional, Asesor y Asistencial, que están en vacancia definitiva y temporal, con fecha de corte enero de 2025:

<b>Empresa de Servicios Públicos del Municipio de la Plata - Huila</b> Nit. 813.002.781 - 2 	<b>SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD</b>	<b>Fecha de Aprobación: Febrero 2024</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 14 de 29</b>

GRADO	CARGO	PLAZAS VACANTES
4	Gerente	0
3	Asesor	0
23	Auxiliar administrativa	0

### Por niveles

PROFESIONAL	ASESOR	ASISTENCIAL
1	1	3

### Por tipo de vacancia

	Vacancia	
	Temporal	Definitiva
<b>PROFESIONAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>ASESOR</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TÉCNICO</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 3.2. PLAN DE CAPACITACIÓN

### 3.2.1. 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 fin de cumplir el objetivo, las capacitaciones programadas para 2022 con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC, el PIC 2022 de Función Pública estará orientado en los siguientes ejes temáticos:

 Empresa de Servicios Públicos del Municipio de la Plata - Huila Nit. 813.002.781 - 2 	<b>SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD</b>	<b>Fecha de Aprobación:</b> <b>Febrero 2024</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 15 de 29</b>

Eje temático	Descripción (PNFC)
<b>Probidad y Ética de lo Público</b>	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.
<b>Gestión del Conocimiento y la Innovación</b>	Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.
<b>Creación de Valor Público</b>	Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.
<b>Transformación Digital</b>	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.

### **3.3. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

#### **3.3.1. Objetivos**

Propiciar condiciones que favorezcan y mejoren la calidad de vida de los funcionarios de EMSERPLA E.S.P. y su desempeño laboral, por medio de la generación de espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral del servidor y de esta manera se refleje el cumplimiento de nuestra Misión Institucional.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se realiza cada anualidad respondiendo a la necesidad de abordar un cambio cultural en cada servidor de la E.S.P., basado en comportamientos íntegros y coherentes, demostrados en el compromiso y el orgullo de hacer parte de la familia EMSERPLA.

Un cambio de este tipo es factor clave para que las acciones que se implementen a partir del Plan, se desarrollen con eficiencia e impacten no solo al servidor sino a sus familias.

 Empresa de Servicios Públicos del Municipio de la Plata - Huila Nit. 813.002.781 - 2 	<b>SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD</b>	<b>Fecha de Aprobación:</b> <b>Febrero 2024</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 16 de 29</b>

Un servidor feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta se refleja en la calidad y eficiencia de su labor.

Es por esta razón que es indispensable contar con una actitud ganadora y entusiasta por parte de cada líder de proceso, orientado a afianzar entre los funcionarios y prestadores de servicios a cargo, los valores y principios institucionales, también para modificar comportamientos a través de hábitos distintos y encauzados a mejorar la productividad y la satisfacción del servidor con su trabajo y con la empresa de servicios públicos.

### 3.3.2. Estrategias:

- Comunicación constante con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- Orientación de los servicios en el momento de ingreso de los servidores a la entidad.
- Atención permanente y personalizada sobre las inquietudes sobre los servicios y traslados.
- Coordinación y entrega de documentos requeridos por las diferentes E.P.S., ARL, Fondo Nacional de Ahorro y Caja de Compensación Familiar.
- Seguro colectivo de Vida (Vida Grupo): Se Ofrece a sus empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción la oportunidad de contar con un seguro de vida que les permita tener bienestar y tranquilidad, Protege al asegurado principal y su grupo familiar: hijos, cónyuge o compañero(a), hermanos y progenitores. Es un producto muy completo que ofrece una cobertura integral.

### 3.3.3. Actividades recreativas

La recreación es una parte fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo contribuyendo al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Así mismo, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio, laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad, y el desarrollo físico hacia la generación de un ambiente de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y culturales, con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores y así mismo que el servidor tenga diferentes alternativas que respondan a satisfacer sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

 Empresa de Servicios Públicos del Municipio de la Plata - Huila Nit. 813.002.781 - 2 	<b>SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD</b>	Fecha de Aprobación: <b>Febrero 2024</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 2
		Página 17 de 29

#### Estrategias:

- Se coordinarán actividades recreativas y culturales, con el fin de ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión y compañerismo entre los servidores.
- Realizar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores.
- Actividad de reconocimiento de fechas especiales tales como el día de la mujer, día de la secretaria, día del trabajo, día de la madre, del padre, de amor y amistad, cierre de gestión.
- Coordinación con las diferentes entidades oficiales que prestan apoyo para realizar actividades culturales.

<b>ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS</b>	
<b>ACTIVIDAD OBJETIVO</b>	
ACTIVIDAD	OBJETIVO
Campeonatos y olimpiadas Internas y externas.	A través de juegos populares como parques, dominó, monopolio, ajedrez, rana y tejo, para lo cual, se le otorgarán uniformes a los empleados que hagan parte del equipo, durante el desarrollo de dichos torneos.
Actividades de ejercicio Físico.	A través de un centro de acondicionamiento físico incentivar el autocuidado (aeróbicos, yoga, sesiones de baile, Pilates, entre otros).

#### 3.3.4. Actividades sociales y culturales

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y culturales, con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores y así mismo que el servidor tenga diferentes alternativas que respondan a satisfacer sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias

 Empresa de Servicios Públicos del Municipio de la Plata - Huila Nit. 813.002.781 - 2 	<b>SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD</b>	Fecha de Aprobación: <b>Febrero 2024</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 2
		Página 18 de 29

tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo entorno.

ACTIVIDADES DE INTEGRACION DE FECHAS ESPECIALES	
ACTIVIDAD	OBJETIVO
Cumpleaños	<ul style="list-style-type: none"> <li>Decoración de su puesto de trabajo.</li> <li>Entrega de torta y detalle.</li> <li>Un (1) día hábil de Descanso el día que cumple años (si cumple un fin de semana es el día hábil antes o posterior al cumpleaños).</li> </ul>
Día de la mujer	Actividad de reconocimiento para madres.
Celebración Aniversario EMSEERPLA E.S.P.	Actividad de celebración Aniversario Creación de EMSEERPLA E.S.P.
Día de la Familia	Actividad de integración con la familia y funcionarios de la Entidad.
Día del Hombre	Actividad de reconocimiento para padres
Día de la secretaria	Actividad de reconocimiento para secretarias.
Día del trabajo	Actividad enfocada a celebración día del trabajo.
Día del Servidor Público	Actividad enfocada a exaltar la labor del servidor público.
Día de amor y la amistad	Actividad enfocada a integrar y a mejorar las relaciones entre los funcionarios en la entidad.
Actividad artística y de creatividad	Actividad enfocada a mejorar el trabajo en Equipo y las relaciones interpersonales.
Celebración día del niño	Actividad y detalle a los niños de empleados y funcionarios de la Entidad.
Cierre de gestión	Cierre y reconocimiento de la Gestión realizada durante la vigencia 2025.

### 3.3.5. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el empleado como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de las necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

	<b>SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD</b>	Fecha de Aprobación: Febrero 2024
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 2
		Página 19 de 29

Dentro de este componente se desarrollan las siguientes actividades:

#### 10.2.1 Medición e intervención del clima laboral

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, las relaciones laborales, el trabajo en equipo y propiciar valores para una cultura de la innovación.

El Clima Laboral se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante en su comportamiento al interior de la entidad.

De conformidad con el numeral 1 del artículo 2.2.10.7 (“Programas de bienestar de calidad de vida laboral”, Decreto 1083 del 2015) y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

<b>ACTIVIDADES DE MEDICIÓN E INTERVENCIÓN DEL CLIMA LABORAL</b>	
ACTIVIDAD	OBJETIVO
Monitoreo de los microclimas de EMSERPLA E.S.P.	Se realizan reuniones individuales y grupales (equipos de trabajo) con base en las necesidades que se requieran.
Intervención del clima laboral.	Mejorar el clima laboral y cierre de brechas
Intervención Individual.	Se realizan cuando hay situaciones coyunturales que afectan, desde el individuo, el clima organizacional de la dependencia
Campañas y capacitaciones de clima laboral.	Actividades enfoque de mejoramiento de la satisfacción del cliente interno.
Actividad de fortalecimiento de las comunicaciones Internas.	Divulgación constante de las actividades realizadas a través del Plan de Bienestar
Jornadas pedagógicas.	Actividades orientadas a la Gestión del Cambio Jornadas pedagógicas para promover valores del Código de Integridad.

 Empresa de Servicios Públicos del Municipio de la Plata - Huila Nit. 813.002.781 - 2 	<b>SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD</b>	Fecha de Aprobación: <b>Febrero 2024</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 2
		Página 20 de 29

### 3.3.6. Readaptación laboral

Según lo correspondido en el numeral 2 del art. 2.2.10.7 (“Programas de bienestar de calidad de vida laboral” del decreto 1083 del 2015), se debe incluir dentro del programa de Bienestar Social Laboral, como parte de la calidad de vida laboral, los de adaptación al cambio organizacional y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

En ese orden de idea, las actividades estarán encaminadas a lograr un retiro de las personas desvinculadas en el que se salvaguarden las buenas relaciones entre ellos y la entidad. Así mismo, prestará asesoría para enfrentar el cambio tanto a los servidores públicos que serán desvinculados con miras a ayudar a elaborar el duelo propio de todo proceso de separación.

Estrategias:

- Ofrecer herramientas que le permitan a los empleados desvinculados adquirir habilidades necesarias para lograr el éxito en la búsqueda de nuevo empleo
- Fomentar una cultura del ahorro, identificar costos de oportunidad, adquirir ideas y conceptos sobre la planeación financiera.
- Ayudar a las familias de los servidores desvinculados a concientizarse de su nueva situación.
- Propiciar las condiciones necesarias para que los desvinculados puedan generar su propio empleo.
- Reducir el impacto emocional que causa la pérdida del empleo en el empleado público y su familia.

ACTIVIDADES DE READAPTACION LABORAL	
ACTIVIDAD	OBJETIVO
Desarrollo de Talleres	Presentación personal Entrevistas de trabajo Comunicación efectiva Emprendimiento
Coaching	Organizacional e Individual Adaptación y aceptación al Cambio

### 3.3.7. Salario Emocional en EMSERPLA E.S.P.

Este nuevo escenario, conocido como salario emocional Works & Life o conciliación de vida en el trabajo es un sistema de gestión que integra soluciones encaminadas a fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los colaboradores en la búsqueda

	<b>SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD</b>	<b>Fecha de Aprobación: Febrero 2024</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 21 de 29</b>

organizacional de fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados. Al hablar de salario emocional se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida.

La dinámica legislativa actual frente a temas relacionados con el salario emocional se ha incrementado y brinda hoy un marco regulatorio encaminado a dar una línea de acción a las organizaciones para asegurar modelos de gestión sostenibles e integradores.

Los principales objetivos que persiguen las organizaciones se enmarcan en un equilibrio tanto social como económico, lo que quiere decir, que solamente podrán trascender los modelos de salario emocional que se construye a partir de soluciones que aseguran un alto impacto en la productividad de la organización y la calidad de vida de los empleados; si alguno de estos procesos tiene falencias o se encuentra desequilibrado, el esquema no será efectivo ni sostenible. Sin embargo, si este esquema dentro de la organización es débil o no ha permitido vislumbrar resultados favorables, existen una serie de soluciones que integran opciones en diversas líneas de acción respecto al salario emocional como son:

- Salud y Bienestar: Estimulaciones deportivas y actividades culturales.
- Flexibilidad y acuerdos en el trabajo: Teletrabajo, trabajo en Casa, permisos retribuidos, flexibilidad horaria y vacaciones.
- Cambio cultural: Iniciativas de inclusión, igualdad de oportunidades, trabajo en equipo y planes multigeneracionales, los cuales buscan generar equidad y unión basada en la amistad y el compromiso de quienes conforman la organización.
- Beneficios que cobijan a los empleados: Van ligados a los convenios con entidades financieras para acceder a créditos por libranza y temas relacionados con el ahorro, entre otros.

En síntesis, resulta relevante hoy para EMSERPLA E.S.P., vincular este elemento dentro de sus políticas, dado que constituye un factor clave para facilitar la alineación y el compromiso con los resultados que se esperan y la necesidad de atender o generar espacios de integración con los aspectos personales de los individuos.

Actualmente, en EMSERPLA E.S.P. se destacan los siguientes aspectos como salario emocional los cuales se mantendrán para conservar la calidad de vida laboral:

- Cafetería adecuada con bebidas permanentes frías y calientes.
- Baños dotados de papel, toallas y jabón líquido permanente.
- Hidratación.
- Un (1) día libre para los empleados por su cumpleaños.

	<b>SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD</b>	Fecha de Aprobación: Febrero 2024
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 2
		Página 22 de 29

Declarar como días no laborales las fechas que correspondan a las actividades culturales programadas en el territorio colombiano y especialmente en nuestra región andina, con el propósito de que los funcionarios participen de las diversas actividades culturales y propiciar la integración familiar, a través del fortalecimiento de valores.

Salario Emocional con mi tiempo - Horarios Flexibles:

- Un (1) día de Cumpleaños.
- Si el funcionario cumple años fin de semana o en un día festivo, podrá tomar día hábil antes o después de común acuerdo con el jefe inmediato.
- Este beneficio no es acumulable para las vacaciones ni negociable para otro momento del año.
- Sí la fecha de tú cumpleaños llegare a coincidir con una comisión fuera de la entidad o necesidad estricta del servicio, podrás disfrutar del beneficio otro día dentro de los 30 días siguientes, de común acuerdo con el jefe inmediato.
- Se dará un día compensatorio por cumplir un año más de vida, el día hábil antes o después de haber cumplido años.
- **Horarios flexibles:**

En atención a lo establecido en la Circular Externa No. 100 – 008 de 2013 emanada del Departamento Administrativo de la Función Pública, se estudiará la viabilidad de implementar una jornada laboral flexible a servidoras o servidores padres cabeza con hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad, con el fin de favorecer el equilibrio entre la jornada y sus responsabilidades familiares, generando igualmente un incentivo que aumente su rendimiento en el lugar de trabajo.

### 3.3.8. Beneficios Legales y Pecuniarios

Considerando lo que expone la normatividad vigente, se hace necesario aplicar los siguientes aspectos en la entidad, entre otros: -

- Descanso remunerado en época de parto. En Cumplimiento a lo establecido en la Ley 1822 del 04 de enero de 2017, “Por la cual se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones”, las trabajadoras en estado de embarazo tendrán derecho a una licencia remunerada de diez y ocho (18) semanas.
- Ley maría. Ley 1822 del 04 de enero de 2017 “Por la cual se modifican los artículos 236, modifíco un parágrafo, mediante el cual se permite a los padres de familia, tener derecho a disfrutar una

	<b>SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD</b>	Fecha de Aprobación: Febrero 2024
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 2
		Página 23 de 29

licencia remunerada de ocho (8) días hábiles, con el fin que de igual forma acompañe junto a su pareja la llegada del bebe.

- Licencia por luto. En consonancia con la Ley 1635 de 2013, los Funcionarios Públicos, tendrán derecho a una licencia remunerada de cinco (05) días hábiles, ante el fallecimiento de su cónyuge, compañero y/o compañera permanente o, de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil.
- Día Compensatorio por ser Jurado de Votación. Se concederá a los funcionarios que participen en los diferentes comicios electorales en calidad de jurados de votación, conforme a lo establecido en el Código Electoral artículo 105, Inciso 2, que contempla disfrutar un (1) día compensatorio por haber prestado este servicio.
- Uniformes imagen corporativa: La empresa suministrará anualmente a las empleadas de carrera administrativa (pagaduría, facturación y oficina de contratación) uniformes y calzado de buena calidad, con el propósito de mantener la buena imagen de la Empresa.

### 3.3.9. PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Se ha implementado para los funcionarios de la empresa, incentivos para aumentar los niveles de desempeño laboral y el de compañerismo, siendo estos los siguientes casos:

Estrategias.

- Por Desempeño. Funcionarios que logren en la evaluación del desempeño laboral realizada por la entidad una puntuación óptima, es decir, sobresaliente en el cumplimiento de las tareas asignadas.
- Por compañerismo. Funcionarios que sobresalgan por su compañerismo, por su solidaridad, capacidad de trabajo en grupo, buenos modales y generando un agradable clima laboral facilitando los logros de la entidad.
- Los incentivos serán entregados al empleado y consisten en la entrega de bonos pecuniarios o no pecuniarios ser redimidos en empresas prestadoras de dichos servicios.

Las modalidades de incentivos no pecuniarios contempladas en el presente plan son las siguientes:

#### A) PROGRAMAS TURÍSTICOS, RECREATIVOS, CULTURALES, PAGO DE ESTUDIOS

Reconocimiento en especie y en dinero a través de la financiación de programas turísticos, recreativos y/o culturales organizados por el empleado o por los equipos; financiación de actividades de integración con el núcleo familiar del empleado. La financiación puede estar representada en gastos de pasajes, estadía, alimentación.

	<b>SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD</b>	Fecha de Aprobación: Febrero 2024
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 2
		Página 24 de 29

Frente al reconocimiento pecuniario de programas turísticos, se le otorgará la suma de \$ 1'800.000 M/CTE. a cada empleado público, con el fin de que sufraguen los gastos que se lleguen a generar durante el desplazamiento de sus viajes turísticos, en los términos del artículo 31 del Decreto 1567 de 1998.

- B)** Reconocimiento público en acto especial, a los mejores servidores por su desempeño en el nivel sobresaliente, así como a los mejores equipos de trabajo equipos de trabajo.
- C)** Publicación a través la Intranet y del correo institucional, de la resolución mediante la cual la entidad, designa a los mejores servidores y equipos de trabajo, la cual se incorporará en su hoja de vida.

### **3.3.10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

El Cronograma de Bienestar Social, consistente en la agenda de actividades a desarrollar por la Empresa de Servicios Públicos de la Plata Huila, como eventos recreativos, culturales y actividades de promoción y prevención, formulados conforme a las necesidades de la entidad. La formulación, evaluación, seguimiento y control de los programas de Bienestar Social, de los empleados de la empresa, estará a cargo del responsable de Seguridad y Salud en el trabajo y área de Talento Humano, el cual propenderá por su desarrollo.

Estas actividades se encuentran plasmadas en el anexo 01

## **3.4. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

### **3.4.1. Objetivo**

Implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en EMSERPLA E.SP., a través del diseño de estrategias para el cumplimiento 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.

Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo prioritarios de acuerdo a las condiciones del trabajo con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072, la Resolución 0312 de 2019, por lo tanto se establece el plan anual de trabajo del SG-SST 2025 que busca mejorar la seguridad y salud de los servidores, contratistas y estudiantes en práctica de la Entidad y aumentar el porcentaje de implementación del sistema de acuerdo a los estándares mínimos correspondientes.

	<b>SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD</b>	Fecha de Aprobación: Febrero 2024
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 2
		Página 25 de 29

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 conciencia 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.

#### **Anexo 02 PLAN DE TRABAJO SST 2025**

### **3.5. Medición de Clima Organizacional.**

El Objetivo de la medición del Clima Organizacional es “Apoyar La Gestión Administrativa Del La Empresa De Servicios Públicos Emserpla, obtener información sobre lo que es valioso para los servidores y la forma en cómo perciben la E.S.P. para el Desarrollo de los objetivos Para la vigencia 2025 se tiene programado dentro de las actividades realizar la medición del Clima Organizacional de la empresa y realizar la Batería de Riesgo psicosocial por psicóloga especialista SST.

### **3.6. PLAN DE VACACIONES**

#### **3.6.1. Objetivo**

El Plan Anual de Vacaciones tiene por objetivo, planificar las vacaciones del personal y prever la vacancia temporal según la necesidad del servicio, esto como una estrategia organizacional en la gestión del talento humano. Además de reglamentar el reconocimiento del derecho del trabajador de disfrutar de sus vacaciones.

El responsable de cumplir con el Plan de Vacaciones es el Gerente de la entidad y los superiores inmediatos de los funcionarios.

La oficina de talento humano será la encargada de hacer seguimiento para el cumplimiento del plan.

#### **3.6.2. PRESCRIPCION DEL DERECHO DE LAS VACACIONES**

Cuando sin existir aplazamiento no se hiciere uso de vacaciones en la fecha señalada, el derecho a disfrutarlas o a recibir la respectiva compensación en dinero prescribe en cuatro

 Empresa de Servicios Públicos del Municipio de la Plata - Huila Nit. 813.002.781 - 2 	<b>SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD</b>	<b>Fecha de Aprobación:</b> <b>Febrero 2024</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 26 de 29</b>

años, que se contarán a partir de la fecha en que se haya causado el derecho. El aplazamiento de las vacaciones interrumpe el término de prescripción, siempre que medie la correspondiente providencia. Solo se podrán aplazar hasta las vacaciones correspondientes a dos años de servicio y por las causales señaladas.

### **3.6.3. RECONOCIMIENTO DE VACACIONES NO CAUSADAS EN CASO DE RETIRO DEL SERVICIO**

Cuando una persona cese en sus funciones faltándole treinta días o menos para cumplir un año de servicio, tendrá derecho a que se le reconozcan y compensen en dinero las correspondientes vacaciones como si hubiera trabajado un año completo.

### **3.6.4. PRIMA DE VACACIONES**

- La prima de vacaciones será equivalente a quince días de salario por cada año de servicio. La prima de vacaciones se pagará dentro de los cinco días hábiles anteriores a la fecha señalada para la iniciación del descanso remunerado.
- La prima de vacaciones no se perderá en los casos en que se autorizare el pago de vacaciones en dinero.
- Cuando sin haber disfrutado de sus vacaciones un empleado se retirare del organismo al cual estaba vinculado por motivos distintos de destitución o abandono del cargo, tendrá derecho al pago de la correspondiente prima vacacional
- El derecho a percibir la prima vacacional prescribe en los mismos términos del derecho a vacaciones.

### **3.6.5. PRIMA DE VACACIONES**

La bonificación por recreación se reconoce a los empleados públicos por cada período de vacaciones, en cuantía equivalente a dos (2) días de la asignación básica mensual que les corresponda en el momento de iniciar el disfrute del respectivo periodo vacacional. Asi mismo, se reconoce cuando se compensen las vacaciones en dinero.

La bonificación por recreación se debe efectuar por lo menos con cinco (5) días hábiles de antelación a la fecha señalada para la iniciación del disfrute de las vacaciones, se entiende que se debe pagar al mismo tiempo que se paga la prima de vacaciones.

 Empresa de Servicios Públicos del Municipio de la Plata - Huila Nit. 813.002.781 - 2 	<b>SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD</b>	<b>Fecha de Aprobación:</b> <b>Febrero 2024</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 27 de 29</b>

### 3.6.6. FACTOR SALARIAL DE VACACIONES Y PRIMA DE VACACIONES

Para efectos de liquidar tanto el descanso remunerado por concepto de vacaciones como la prima de vacaciones, se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario, siempre que correspondan al empleado en la fecha en la cual inicie el disfrute de aquellas:

- a. La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo.
- b. Los incrementos de remuneración a que se refieren los artículos 49 y 97 del decreto-ley 1042 de 1978.
- c. Los gastos de representación.
- d. La prima técnica.
- e. Los auxilios de alimentación y de transporte
- f. La prima de servicios.
- g. La bonificación por servicios prestados.

En caso de interrupción de las vacaciones, el pago del tiempo faltante de las mismas se reajustará con base en el salario que perciba el empleado al momento de reanudarlas.

Cuando el empleado sale a disfrutar sus vacaciones tiene derecho al pago de:

1. (15) días hábiles por año de servicio.
2. Quince (15) días de salario por concepto de prima de vacaciones
3. Dos (2) días por bonificación especial de recreación.

FÓRMULAS:

#### **VACACIONES =**

((Asig. básica mensual + incremento por antigüedad. + gastos de representación + prima técnica (si es factor) + sub. de alimentación + Aux. de transporte) + 1/12 (bonificación por servicios prestados + prima de servicios) /30 No. de días calendario

#### **PRIMA DE VACACIONES=**

((Asig. básica mensual + incremento por antigüedad. + gastos de representación + prima técnica (si es factor) + sub. de alimentación + Aux. de transporte) + 1/12 (bonificación por servicios prestados + prima de servicios) /2.

## ANEXO PLAN DE VACACIONES 2025

				SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD													
				PLAN DE VACACIONES 2025													
No.	DEPENDENCIA	CARGO	NOMBRE EMPLEADO	CEDULA	PERIODO DE VACACIONES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DIEMBRE
1	GERENCIA	GERENTE	ANDRES HERNANDEZ TEJADA	1.081.397.805	1/01/2024 AL 31/12/2024												
2	PAGADURIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	MARIA ELCY BONILLA CUBIDES	36.376.171	09/03/2024 AL 5/03/2025												
3	CONTRATACION	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	DIANA MILENA ACEVEDO	26.424.349	27/04/2024 AL 28/04/2025												
4	FACTURACION	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	NANCY YASNO CORTES	36.383.132	07/05/2024 AL 6/05/2025												
5	FONTANERIA	FONTANERO	DIEGO FERNANDO ARBOLEDA CO	12.280.907	1/01/2024 AL 31/12/2024												
6	FONTANERIA	FONTANERO	WILLIAM GILBERTO TELLEZ RUEDA	12.278.903	1/01/2024 AL 31/12/2024												

### 3.7. PLAN DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA

Desde el Plan de Bienestar Social e Incentivos se están adelantando las gestiones necesarias para el desarrollo del mismo con el fin de brindar a los pre pensionados actividades de fortalecimiento de sus capacidades y preparación para la nueva etapa después de su desvinculación, estas acciones serán adelantadas en coordinación con las empresas capacitadas para tal fin, ya sean Cajas de Compensación Familiar.

En el tema de transferencia de conocimiento, la administración tiene documentados los procesos a través del Sistema de Gestión de Calidad, igualmente se mantiene la información de los programas y proyectos del plan de desarrollo en los cuales se conserva la memoria institucional y el conocimiento aportado por los funcionarios.

## 4. TEMATICAS ADICIONALES DEL TALENTO HUMANO

### 4.1.1. Evaluación de Desempeño del Personal

Durante la vigencia 2024, se realizó la Evaluación de Desempeño Laboral de la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC, mediante el aplicativo EDL para todos los cargos de Planta de Emserpla, ya sea libre nombramiento y remoción (Profesionales, Asistenciales), y Carrera Administrativa; con el fin de poder conocer los compromisos y las competencias que el personal actual de empresa y así medir y obtener un resultado de desempeño en términos de mejora continua establecidos en la ISO 9001:versión 2015, certificado EMSERPLA E.S.P.

	<b>SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD</b>	Fecha de Aprobación: Febrero 2024
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 2
		Página 29 de 29

## 4.2. SIGEP

“El SIGEP es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. Contiene información de carácter institucional tanto nacional como territorial, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado colombiano.

Igualmente, el sistema contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a éstas.

El SIGEP es a su vez, una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos.

Con la información de dicho sistema se toman decisiones institucionales y de gobierno, así como que se formulan las políticas públicas en cuanto a organización institucional y talento humanos”.

EMSERPLA a la fecha tiene el 100% del personal activo.

## 5. INDICADORES

Teniendo en cuenta la importancia de fortalecer el talento humano, se establecen los siguientes indicadores:

El proceso de talento humano cuenta con 3 planes institucionales que se ejecutan con recursos propios de EMSERPLA y su avance se mide a través del cumplimiento del plan estratégico institucional y el Plan de Acción del proceso, mediante seguimientos cuatrimestrales, información recolectada y consolidada por el Área de Calidad, estos planes se relacionan así:

### 1. Plan de Bienestar Social e Incentivos:

- ✓ Presupuesto asignado
- ✓ Cumplimiento del desarrollo del Plan
- ✓ Grado de asistencia y satisfacción de los funcionarios que participan en los eventos

<p>Empresa de Servicios Públicos del Municipio de la Plata - Huila Nit. 813.002.781 - 2</p> 	<b>SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD</b>	Fecha de Aprobación: Febrero 2024
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 2
		Página 30 de 29

de bienestar social

## 2. Plan Institucional de Capacitación:

- ✓ Presupuesto asignado
- ✓ Cumplimiento del desarrollo del PIC
- ✓ Total de servidores públicos capacitados y habilidades adquiridas

## 3. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

- ✓ Presupuesto asignado
- ✓ Cumplimiento del desarrollo del Plan
- ✓ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo desarrollado e implementado.

 Empresa de Servicios Públicos del Municipio de la Plata - Huila Nit. 813.002.781 - 2 	<b>SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD</b>	<b>Fecha de Aprobación:</b> <b>Febrero 2024</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 31 de 29</b>

## ANEXO 01 CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES

 Empresa de Servicios Públicos del Municipio de la Plata - Huila Nit. 813.002.781 - 2 	<b>SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD</b>	Fecha de Aprobación: Enero 2025
	<b>PLAN DE FORMACIÓN 2025</b>	Versión: 04

ITEM	TEMA	DIRIGIDO A	EJE TEMATICO	CAPACITADOR	FECHA PROGRAMADA	FECHA EJECUTADA
1	Inducción seguridad y salud en el trabajo sistema de gestión y seguridad y salud en trabajo)	Todo el Personal		Prof. Diego Fernando Molano	Febrero 4 - 2025 Hora 7:30 a.m.	
2	Re-inducción del SG-CALIDAD - MECI	Todo el Personal		Doc. Maritza Falla	Abril 09 - 2025 Hora 7:30 a.m.	
3	Capacitación de COPASST, y Convivencia Laboral.	Todo el Personal		Prof. Diego Fernando Molano	Febrero 20 2025 Hora 8:30 a.m.	
4	Investigación de Accidentes COPASST	COPASST		Prof. Diego Fernando Molano	Abril 4 - 2025 Hora 7:30 a.m.	
5	Política de Prevencion de consumo de Alcohol Tabaco y Sustancias Psicoactivas	Todo el Personal		Prof. Diego Fernando Molano	Mayo 8 2025 Hora 8:00 a.m.	
6	Capacitación Uso de Equipos y Elementos de protección Personal	Fontaneros, Lectores y Administrativos		Prof. Diego Fernando Molano	Febrero 11 2025 Hora 8:00 a.m.	
7	Capacitación Estilos de Vida Saludable y salud mental, clima laboral.	Todo el Personal		Prof. Diego Fernando Molano	Mayo 22 2025 Hora 7:30 a.m.	
8	Identificación de Peligros evaluación y control de riesgos	todo el personal		Prof. Diego Fernando Molano	Enero 28 de 2025 hora 7:30 am	
9	Capacitación Tabaquismo Alcohol y drogadicción	todo el personal		Prof. Diego Fernando Molano	Noviembre 04 de 2025	
10	Reinducción de Políticas y Reporte de accidente Laboral	Todo el Personal		Prof. Diego Fernando Molano	Febrero 19 2025 Hora 8:00 a.m.	
11	Administración de Riesgos - Plan de Emergencias	Todo el Personal		Prof. Diego Fernando Molano	Agosto 29 - Hora 7:30 a.m.	
12	Capacitación Control de incendios	Personal Operativo		Prof. Diego Fernando Molano	Septiembre 9 2025 Hora: 7:30 a.m.	
13	Primeros auxilios	Todo el Personal		Prof. Diego Fernando Molano	Septiembre 26 2025 Hora 7:30 a.m.	
14	Simulacro de Evacuación y Emergencias	Todo el Personal		Prof. Diego Fernando Molano	Octubre 2025 Hora 9:00 a.m.	
15	Capacitación de peligros Químicos	Planta de Tratamiento		Prof. Diego Fernando Molano	Julio 18 de 2025	
16	Capacitación Riesgos en la seguridad de la información	Administrativos		Prof. Diego Sierra	Mayo 23 de 2025	
16	Ahorro y uso eficiente del agua PUEA	Todo el personal		Ing. Maira Alexandra Ortiz	Marzo 24 de 2025	
17	Clasificación de Residuos sólidos en la Fuente	Todo el personal		Ing. Maira Alexandra Ortiz	Junio 13 de 2025	
18	Código de Integridad	Todo el personal		Doc. Maritza Falla	Octubre 23 de 2025	
19	Gestión Documental Archivo- Calidad	Administrativos		Doc. Maritza Falla- Monica Nequipo	Abril 23 de 2025	
20	Normatividad de Servicios Públicos y domiciliarios	Todo el Personal		Luis Enrique Reina	Febrero 21 2025 Hora 7:30 a.m.	
21	Resolución 2115, Toma de muestras, Nomás, Cadena de Custodia.	Planta de Tratamiento		Laboratorio Toma de Muestras AQUATEKNICA	Marzo 27 2025 Hora 8:30 a.m.	
22	Capacitación en parámetros fisicoquímicos y microbiológicos de agua potable	Planta de Tratamiento		Laboratorio Toma de Muestras AQUATEKNICA	Agosto 13 2025 Hora 8:30 a.m.	
23	Capacitación en Dosificación y manejo de Makenfloc	Planta de Tratamiento		QUINSA	Junio 5 2025 Hora 8:30 a.m.	

CONTROL DEL DOCUMENTO			
	NOMBRE	CARGO	Firma
Revisión	María Elcy Bonilla Cubides	Representante de la Dirección	
Aprobación	Andrés Hernández Tejada	Gerente	

 Empresa de Servicios Públicos del Municipio de La Plata - Huila Nit. 813.002.781 - 2 	<b>SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD</b>	<b>Fecha de Aprobación:</b> <b>Febrero 2024</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 32 de 29</b>

## ANEXO 02 PLAN DE TRABAJO SEGURIDAD Y SALUD 2025

		SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 												FOR-SGSST-034 Fecha de Aprobación: Enero de 2023 Version: 02 Pagina 1 de 3					
		PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO																	
ACTIVIDADES 2025		Estado	TRIMESTRE I			TRIMESTRE II			TRIMESTRE III			TRIMESTRE IV			TOTAL ACTIVIDADES	%	RECURSOS	RESPONSABLE	
			ENERO	FEB	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOS	SEP	OCT	NOV	DIC					
<b>PLAN BASICO LEGAL</b>																			
Revisión del Diseño del SG-SST	P		1													1	0%	HUMANO - TEC.	SG-SST - Gerencia.
	R															0			
Revisión y Publicación Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo	P		1													1	0%	HUMANO - TEC.	SG-SST - Gerencia.
	R															0			
Elaboración Plan de trabajo seguridad y Salud en el Trabajo 2023	P		1													1	0%	HUMANO - TEC.	SG-SST - Gerencia.
	R															0			
Revisión Publicación Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial	P		1													1	0%	HUMANO - TEC.	SG-SST - COPASST
	R															0			
Identificación de los Requisitos Legales y otros	P			1			1			1			1			4	0%	HUMANO - TEC.	SG-SST
	R															0			
Establecer presupuesto específico y organizado de acuerdo a las actividades de SST	P		1					1		1						3	0%	HUMANO - TEC.	SG-SST - Gerencia.
	R															0			
Evaluación de estándares Resolución 0312 de 2019 circular 082de 2022	P												1			1	0%	HUMANO - TEC.	SG-SST - Gerencia.
	R															0			
Comunicación y divulgación del SG-SST (Políticas, objetivos y metas)	P		1													1	0%	HUMANO - TEC.	SG-SST - Gerencia.
	R															0			
<b>ADMINISTRACIÓN DE LOS RIESGOS</b>																			
Actualización de Matriz de Identificación de Peligros, Valoración y Control de Riesgos	P		1									1				2	0%	HUMANO - TEC.	Responsable SG-SST- trabajadores
	R															0			
Divulgación de la Matriz Identificación de peligros, valoración y Control de los riesgos.	P		1									1				2	0%	HUMANO - TEC.	Responsable SG-SST
	R															0			
Inducción Inicial SG-SST (Políticas-Reglamentos-Objetivos-Responsabilidades SST)	P		1													1	0%	HUMANO - TEC.	Responsable SG-SST
	R															0			
Señalización y demarcación de áreas de trabajo	P					1										1	0%	ECONOMICO	GERENCIA - SST
	R															0			
Capacitaciones en Higiene y Riesgos Prioritarios (ver cronogramas)	P			1						1						2	0%	HUMANO - TEC.	Responsable SG-SST
	R															0			
Capacitación en selección, uso y cuidado de los EPP	P			1								1				2	0%	HUMANO - TEC.	SG-SST - COPASST
	R															0			
Inspección de Extintores, Camillas y señalización de areas.	P		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	0%	HUMANO	SG-SST - COPASST
	R															0			
Capacitación en Espacios Confinados	P										1					1	0%	HUMANO - TEC.	GERENCIA - SST
	R															0			
Capacitación en Peligros Químicos (Planta)	P									1						1	0%	HUMANO - TEC.	Responsable SG-SST
	R															0			
Capacitación en procedimientos seguros de trabajo ARO	P		1						1				1			3	0%	HUMANO - TEC.	Responsable SG-SST
	R															0			
<b>MEDICINA PREVENTIVA</b>																			
Realizar jornada de vacunación de Hepatitis B, tétano	P			1						1						2	0%	ECONOMICO	EPS - EMSEERPLA
	R															0			
Inspección de Botiquines	P		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	0%	HUMANO	Responsable SG-SST
	R															0			
Realizar mediciones ambientales de Ruido	P							1								1	0%	HUMANO - TEC.	ARL POSITIVA
	R															0			
Establecer e implementar Jornadas de recreación, deporte y cultura.	P				1					1		1				3	0%	HUMANO - TEC.	ARL POSITIVA
	R															0			
Realizar Jornada de Estilos de Vida Saludable	P			1				1		1			1			4	0%	HUMANO - ECONOMICO	SG-SST
	R															0			
Aplicación de Protocolos de Bioseguridad	P		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	0%	HUMANO - ECONOMICO	SG-SST
	R															0			
Actividades de Promoción y Prevención en salud	P		1						1							2	0%	HUMANO - ECONOMICO	SG-SST
	R															0			
Capacitaciones Medicina Preventiva (ver cronograma de capacitaciones)	P		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	0%	HUMANO - TEC.	Responsable SG-SST
	R															0			