PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Unidad de Gestión Humana
Subgerencia Administrativa y Financiera

ENERO 2026

Introducción

La planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2026 en nuestra Entidad se enfoca en agregar valor a cada etapa del ciclo de vida de los servidores públicos. Este enfoque busca el desarrollo y fortalecimiento de competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y la calidad de vida de nuestros colaboradores. El objetivo es potenciar su motivación y compromiso, factores clave que inciden en la prestación de servicios de alta calidad, alineados con las demandas de la ciudadanía. De esta manera, contribuimos a mejorar la productividad y a lograr, de manera coherente, una mejora continua en la calidad de vida de nuestro talento humano.

Este plan se articula con las siete dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y se refuerza con la Política de Integridad, que promueve en cada servidor un compromiso ético con el ejercicio de su labor frente al Estado. A través de los valores que orientan nuestras acciones, buscamos generar confianza en la ciudadanía, no solo en la entrega de nuestros servicios, sino también en la integridad que caracteriza a nuestra cultura organizacional.

En resumen, el Plan Estratégico de Talento Humano se posiciona como un pilar fundamental para el fortalecimiento y desarrollo de nuestros funcionarios, a través de la integración de valores, competencias y condiciones de trabajo adecuadas.

Objetivo General

Desarrollar y fortalecer las competencias, capacidades, conocimientos y habilidades del talento humano de la Entidad, promoviendo una cultura organizacional basada en la integridad, la seguridad, el compromiso y la calidad de vida, con el fin de optimizar la prestación de servicios públicos, mejorar la productividad institucional y contribuir al logro de las prioridades estratégicas

Objetivos específicos

1. Fortalecer habilidades y competencias mediante programas de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, en línea con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para garantizar un óptimo rendimiento laboral.
2. Promover ambientes propicios para el bienestar y el rendimiento laboral de los funcionarios, a través de estrategias de reconocimiento, actividades recreativas e integradoras, y el uso de herramientas tecnológicas que propicien el desarrollo integral y satisfagan las necesidades del personal durante el ciclo de vida laboral.
3. Realizar el seguimiento y evaluación continua del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de asegurar su efectividad en el control y reducción de accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y ausentismo.

Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano abarca todas las etapas del ciclo de vida de los servidores públicos de la Entidad, desde su vinculación hasta su retiro, incluyendo

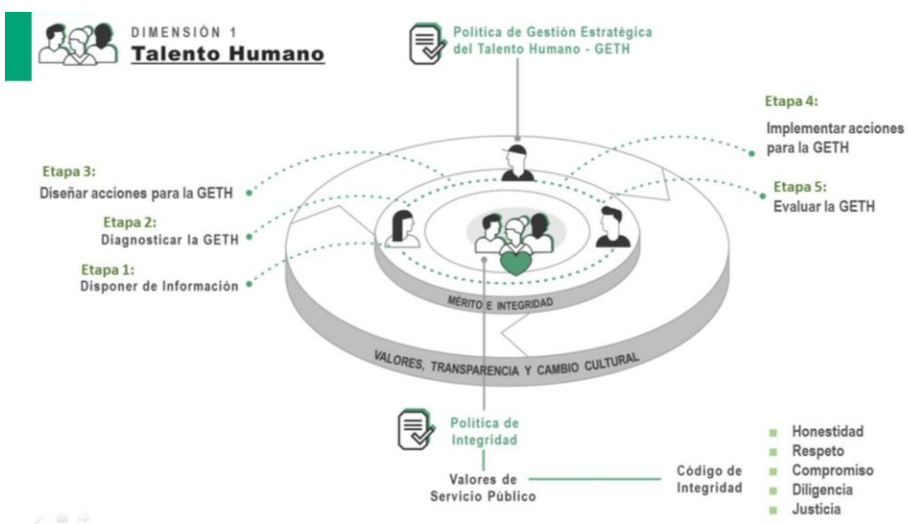
procesos de selección, formación, desarrollo, evaluación, bienestar, y gestión del desempeño. Se enfoca en el fortalecimiento de las competencias y habilidades de los colaboradores, así como en la promoción de una cultura organizacional basada en la integridad, el compromiso y la calidad de vida. Además, busca alinear las acciones del talento humano con las prioridades estratégicas de la Entidad, contribuyendo a la mejora continua de la productividad y la satisfacción de las necesidades de los grupos de valor.

Marco normativo

1. Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
2. Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
3. Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
4. Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
   Decreto 612 de 2018, Decreto 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.

1. **MIPG: Dimensión de Talento Humano:**

La Dimensión Talento Humano del MIPG considera la siguiente metodología para la gestión estratégica del talento humano:



El propósito de esta dimensión es proporcionar a la entidad las herramientas necesarias para gestionar de manera eficaz su talento humano a lo largo de todo su ciclo de vida (ingreso, desarrollo y retiro). Esto implica alinear las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito fundamental de la entidad, asegurando que desde la fase de planeación se integre a este recurso clave. De este modo, el área de talento humano

tiene que desempeñar un rol estratégico en el rendimiento de la entidad, lo que requiere el apoyo y compromiso constante de la alta dirección.

2. Metodología y planes de acción

2.1. Etapa 1: Disponer de información:

En el marco del Plan Estratégico de Gestión Humana, se ha completado satisfactoriamente la etapa de planificación, habiéndose desarrollado el Plan Estratégico de la Empresa para la Seguridad y Soluciones Urbanas (ESU) 2024-2027.

Este plan es el resultado de un proceso integral y colaborativo que definió de manera

clara las acciones necesarias para cumplir con la misión y visión de la organización en los próximos cinco años. A través de diversas metodologías de análisis y planificación estratégica, como entrevistas con líderes clave, espacios participativos con funcionarios y diagnósticos detallados, se alinearon las expectativas de los grupos de interés con los objetivos organizacionales.

El plan refleja un compromiso con la innovación, sostenibilidad y excelencia operativa, y establece estrategias y proyectos clave para alcanzar las metas propuestas.

Adicionalmente, se realizó un ejercicio de diagnóstico cultural con la asesoría de un experto en cultura organizacional en alianza con la Universidad de Medellin lo que enriquece aún más el enfoque de gestión humana, asegurando una planificación sólida y alineada con las necesidades de la organización y su entorno.

2.2. Etapa 2: Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano:

En la Etapa 2 del proceso, la ESU llevó a cabo un diagnóstico exhaustivo de su Gestión Estratégica del Talento Humano, utilizando la herramienta Matriz de GETH. Esta herramienta permitió identificar tanto las fortalezas como los aspectos a mejorar, y con base en los resultados, la entidad pudo ubicarse en uno de los tres niveles de madurez establecidos. Además, la Líder de Gestión Humana complementó este diagnóstico con un ejercicio de entrevistas uno a uno con los empleados, con el fin de conocer de manera directa sus necesidades y expectativas. Este análisis se enriqueció aún más mediante un ejercicio de cultura organizacional realizado en colaboración con la Universidad de Medellin actual de la entidad, lo que proporcionó una visión integral y detallada del talento humano en la organización, el liderazgo y la cultura organizacional.

mipg | modelo integrado de planeación y gestión

INICIO | GRÁFICAS | DISEÑO DE ACCIONES

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	81	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	86
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	80
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	82
		- Ruta para generar innovación con pasión	75
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	87	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	90
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	87
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	87
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	82
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	87	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	88
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	86
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	87	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	87
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	88
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	87	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	87

2.3. Etapa 3: Diseñar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano:

La ESU ha diseñado sus planes de acción en Gestión Humana, como el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan Institucional de Capacitación, Plan Anual de Vacantes y el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), alineados con las Rutas de Creación de Valor establecidas en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH). Estas rutas sirvieron como base para estructurar las acciones destinadas a fortalecer el talento humano, garantizando que cada plan aborde aspectos clave del bienestar, desarrollo, y desempeño de los servidores públicos.

Las acciones implementadas buscan mejorar el entorno laboral, la capacitación continua, los incentivos adecuados, y la seguridad y salud en el trabajo, promoviendo así un entorno que favorezca la productividad, el compromiso y la satisfacción de los empleados. En este marco, la ESU ha asegurado que cada estrategia esté alineada con la mejora continua, contribuyendo al fortalecimiento del desempeño institucional y al logro de resultados eficaces y sostenibles.

2.4. Etapa 4: Implementar las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano GETH:

Esta etapa consiste en la implementación de las acciones previamente diseñadas, con el objetivo de fortalecer los aspectos débiles y mejorar la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH). En este sentido, el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan Institucional de Capacitación, Plan Anual de Vacantes y el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se basaron en las Rutas de Creación de Valor establecidas en la política de GETH, buscando priorizar acciones que impacten de manera directa el bienestar, desarrollo y satisfacción de los servidores públicos. Estas acciones fueron diseñadas para mejorar la productividad, fomentar un entorno laboral saludable y fortalecer el compromiso de los empleados con la misión y visión de la ESU.

2.4.1. Plan de Bienestar e Incentivos:

Tiene como propósito promover el bienestar integral de los funcionarios, a través del desarrollo de programas y actividades que fortalezcan su salud física y mental, equilibren su vida laboral y personal, mejoren el clima organizacional y favorezcan el crecimiento profesional, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales y a la mejora continua del servicio público. Este plan se fundamentó en la primera dimensión del Manual Operativo MIPG, específicamente en la dimensión de Talento Humano, que considera al talento humano como el activo más valioso de las entidades y como un factor clave para facilitar la gestión y el logro de los objetivos organizacionales. Con base en esta premisa, el plan se estructuró a partir de las Rutas de Creación de Valor definidas en el MIPG, alineándose con los siguientes principios:

- ***Ruta de la Felicidad***: Enfocada en bienestar, clima organizacional, motivación y balance vida-trabajo.

  - ✓ ***Celebración de Fechas especiales***: Promueven un ambiente laboral positivo y fortalecen la relación entre la organización y sus empleados. Estas celebraciones permiten reconocer y valorar el esfuerzo de los colaboradores, mejorar el clima organizacional, fomentar el trabajo en equipo y aumentar la motivación y el sentido de pertenencia. Además, estas actividades contribuyen a la integración y cohesión de los equipos, brindan espacios de esparcimiento y refuerzan los valores y la cultura organizacional, generando un impacto positivo tanto en la productividad como en la satisfacción de los empleados.
  - ✓ ***Eventos deportivos***: busca promover la actividad física y la integración entre los funcionarios mediante espacios de sana competencia y convivencia. Esta iniciativa fortalece el trabajo en equipo, mejora las relaciones interpersonales y contribuye a un ambiente laboral más saludable y motivador.
  - ✓ ***Plan de incentivos:*** Este plan reconoce la importancia del bienestar integral del funcionario, incorporando acciones que incluyen a su familia como parte fundamental de su estabilidad emocional. La iniciativa fortalece los vínculos afectivos, eleva la motivación y contribuye a una cultura institucional más humana y cercana.
  - ✓ ***Trabajo híbrido:*** El modelo de trabajo híbrido permite a los funcionarios equilibrar su vida personal y laboral mediante esquemas flexibles que responden a las dinámicas actuales. Esta práctica impulsa la productividad, fortalece la confianza y promueve una cultura organizacional moderna, adaptable y enfocada en el bienestar.
  - ✓ ***Programa de vivienda:*** El programa de vivienda brinda oportunidades y acompañamiento para que los funcionarios accedan a soluciones habitacionales dignas y estables. Esta estrategia mejora la calidad de vida, genera seguridad para las familias y consolida un mayor compromiso y estabilidad dentro de la entidad.

- ✓ ***Gestión de hábitos saludables***: espacios dedicados a promover hábitos de vida saludables mediante actividades de prevención, autocuidado y bienestar integral. A través de jornadas médicas, talleres, consultas especializadas y espacios educativos, se busca fortalecer la salud física y mental de los colaboradores, generando mayor conciencia sobre su bienestar y contribuyendo a un entorno laboral más saludable y equilibrado.

- ***Ruta del Crecimiento*:** “Liderando talento, propiciar espacios de desarrollo y crecimiento", impulsando el crecimiento profesional y personal de los servidores.

  - ✓ ***Auxilio Educativo:*** A través de este fondo se brinda apoyo a los empleados para su desarrollo académico y profesional, facilitando el acceso a programas de educación que fortalezcan sus competencias y habilidades, y contribuyan al crecimiento tanto individual como organizacional.
  - ✓ ***Inducción y reinducción*:** Estos procesos fundamentales en la gestión del talento humano buscan integrar y adaptar de manera efectiva a los empleados a la cultura organizacional, las políticas, los procedimientos y las expectativas de la empresa. Ambos procesos son esenciales para fortalecer la cultura organizacional, mejorar la comunicación interna, aumentar la productividad y reducir el tiempo de adaptación, garantizando que los empleados se sientan respaldados y preparados para contribuir al éxito de la entidad.
  - ✓ ***Programa preparación para el retiro:*** (transición de vida laboral) esta iniciativa facilita una adaptación más tranquila y consciente, fortaleciendo el bienestar personal y reconociendo la trayectoria y el aporte del colaborador durante su vida laboral en la entidad.
  - ✓ ***Liderazgo:*** Este programa de formación fortalece competencias clave en liderazgo y productividad laboral, desarrollando habilidades de pensamiento estratégico, autogestión y trabajo en equipo, proporcionando herramientas prácticas para mejorar la productividad, optimizar la toma de decisiones y fomentar una cultura organizacional de alto desempeño.

- ***Ruta del Servicio:*** "Incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes", asegurando la satisfacción y motivación de los empleados. Busca fortalecer la cultura del servicio público, el compromiso y la vocación.

  - ✓ ***Día del Servidor Público:*** Reconocer el compromiso, esfuerzo y dedicación de los empleados que desempeñan su labor en el sector público, promoviendo el respeto, el valor del servicio a la comunidad y el bienestar integral de los servidores públicos dentro de la organización.

- ✓ ***Convenios:*** Establecer alianzas estratégicas con proveedores externos para ofrecer a los empleados acceso a una amplia gama de beneficios y servicios exclusivos, que contribuyan a su bienestar integral, promoviendo su desarrollo personal, profesional y calidad de vida, al tiempo que fortalecen el compromiso y la satisfacción laboral.
- ✓ ***Fondo de Calamidad:*** Apoyar económicamente a los empleados que atraviesen situaciones extraordinarias y difíciles, como enfermedades graves, accidentes o desastres naturales, proporcionando asistencia inmediata para aliviar el impacto emocional y financiero, y promoviendo su bienestar y estabilidad durante momentos críticos.

- ***Ruta de la Calidad***: "La cultura de hacer las cosas bien y recibir retroalimentación", promoviendo una cultura de mejora continua, excelencia, buenas prácticas y sostenibilidad.

  - ✓ ***Reconocimientos a la antigüedad y grupos de apoyo:*** Esta línea busca exaltar la trayectoria, el compromiso y el aporte permanente de los funcionarios a través de reconocimientos por antigüedad, así como fortalecer los lazos de apoyo mediante la conformación de grupos que promuevan la colaboración, el acompañamiento y el servicio. Estas acciones permiten valorar la experiencia institucional, fomentar el sentido de pertenencia y consolidar una cultura organizacional basada en el respeto, la solidaridad y el reconocimiento al servicio público.
  - ✓ ***Actividades ambientales (responsabilidad social y sostenibilidad)***: Las actividades ambientales promueven una cultura institucional orientada a la responsabilidad social y la sostenibilidad, a través de acciones de sensibilización, formación y participación de los funcionarios en el cuidado del entorno. Estas iniciativas fortalecen la conciencia ambiental, fomentan prácticas responsables en el ejercicio del servicio público y contribuyen a la construcción de una entidad comprometida con el desarrollo sostenible y la protección del medio ambiente.
  - ✓ ***Gestión Integral del Desempeño***: tiene como objetivo alinear los objetivos individuales de los empleados con los de la organización, promoviendo el desarrollo profesional, el reconocimiento y la mejora continua. Incluye una evaluación del desempeño que permite medir y retroalimentar el rendimiento de los colaboradores, identificando áreas de mejora y fortaleciendo habilidades clave.

    A través del Plan de Impulso al Desempeño, se establecen metas claras, se ofrece acompañamiento continuo y se reconocen logros significativos, lo que motiva y fomenta una cultura de excelencia. La retroalimentación constante es clave en este proceso, ya que permite a los empleados conocer sus fortalezas y áreas de mejora, impulsando su crecimiento profesional y contribuyendo al éxito organizacional.

- ✓ ***PETE***: Canal de la Línea Ética es un mecanismo institucional orientado a promover la transparencia, la integridad y el comportamiento ético en el ejercicio del servicio público. A través de este canal, se brinda a los funcionarios y grupos de valor un espacio seguro y confidencial para reportar situaciones que puedan afectar los principios, valores y normas éticas de la entidad. Esta iniciativa fortalece la confianza organizacional, previene prácticas inadecuadas y consolida una cultura basada en la legalidad, el respeto y la responsabilidad, contribuyendo al buen gobierno y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

- ***Ruta del Análisis de Datos***: "Conociendo el talento, diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar", basando las decisiones en datos para mejorar la gestión del talento humano.

  - ✓ ***Caracterización Caja de Compensación:*** identificar los gustos y necesidades de los trabajadores afiliados mediante una encuesta. El objetivo es obtener información clave que permita desarrollar planes y estrategias enfocados en la generación de bienestar y la mejora de la calidad de vida tanto de los empleados como de sus familias. Esta caracterización permite crear soluciones personalizadas y efectivas que contribuyan al fortalecimiento del bienestar integral de los trabajadores, mejorando su satisfacción y productividad en la organización.
  - ✓ ***Resultados aplicación de la Encuesta de Riesgo Psicosocial****:* Los resultados de la aplicación de la encuesta de riesgo psicosocial revelaron aspectos clave sobre el bienestar emocional y laboral de los empleados, permitiendo identificar factores de riesgo que podrían afectar su salud mental, el clima organizacional y la productividad. Esta información fue esencial para enfocar los esfuerzos en la creación de un entorno de trabajo más saludable y equilibrado, donde se priorizarán áreas clave de intervención y prevención. Así, se establecieron las bases para reforzar la seguridad laboral y fortalecer las acciones dirigidas a mejorar el bienestar integral de los colaboradores, lo que a su vez contribuye a un mejor desempeño y clima organizacional.
  - ✓ ***Indicadores:*** Esta línea se orienta al seguimiento y análisis permanente de indicadores relacionados con el bienestar, la capacitación y el clima organizacional, como insumo clave para la toma de decisiones en la gestión del talento humano. A través de la medición, análisis y evaluación de estos indicadores, la entidad identifica oportunidades de mejora, fortalece las estrategias de desarrollo humano y garantiza acciones oportunas que contribuyen al mejoramiento continuo, la satisfacción laboral y el cumplimiento de los objetivos institucionales.
  - ✓ ***Evaluación de impacto y satisfacción:*** Esta línea se orienta a evaluar de manera sistemática el impacto y el nivel de satisfacción de los funcionarios frente a los incentivos y beneficios institucionales. Mediante el análisis de resultados, percepciones y evidencias, la entidad puede identificar la efectividad de estas estrategias, realizar ajustes oportunos y

asegurar que los incentivos contribuyan de forma real al bienestar, la motivación y el compromiso del talento humano, fortaleciendo el mejoramiento continuo de la gestión institucional.

- ✓ ***Diagnóstico de cultura organizacional***: permite identificar las percepciones, valores, prácticas y comportamientos que predominan en la entidad, como base para fortalecer una cultura alineada con los principios del servicio público y los objetivos estratégicos. A través del análisis de esta información, se generan insumos clave para orientar acciones de mejoramiento, fortalecer el clima laboral y promover una gestión del talento humano coherente, participativa y enfocada en el bienestar y el desempeño institucional.

2.4.2. Plan Institucional de Capacitación:

El Plan Institucional de Capacitación es un conjunto integral de acciones diseñadas para mejorar las competencias y los procesos dentro de la organización. De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, cada entidad pública debe formular este plan con una periodicidad mínima anual, garantizando que todos los funcionarios tengan derecho a acceder a formaciones que los habiliten para un desempeño óptimo de sus funciones.

El objetivo principal del plan es reducir las brechas existentes entre las competencias actuales de los servidores públicos y las habilidades, conocimientos y actitudes necesarios para ejecutar eficazmente sus responsabilidades.

En la ESU, este proceso partió dando continuidad al diagnóstico de necesidades de capacitación realizado en el año 2025, a las necesidades de orden legal y específicas de los procesos y con el propósito de fortalecer las competencias de nuestros colaboradores, asegurar el cumplimiento de los lineamientos organizacionales y normativos y enfocados en la excelencia y el logro de los resultados. Con base en este análisis, se formuló un programa de capacitación anual, que abarca áreas clave del SER, HACER y SABER, e incluye tanto competencias técnicas como blandas, esenciales para el desarrollo integral de los empleados, definidas así:

- **Ser**: Intervenciones enfocada en desarrollo personal, habilidades blandas, liderazgo y fortalecimiento de los valores corporativos. **Esta formación será liderada directamente por la Unidad de Gestión Humana.**
- **Hacer**: Competencias estratégicas, técnicas, operativas y específicas según cada proceso, en coherencia con el propósito organizacional. **Aquí es clave contar con sus aportes para identificar las necesidades particulares de cada área.**
- **Saber- Reglamentario**: Formación relacionada con normatividad vigente, cumplimiento legal y demás disposiciones aplicables. Desde GH ya contamos con una base de temas reglamentarios, por lo que sus necesidades serán validadas o complementadas según corresponda.

Además, el plan de capacitación está estrechamente vinculado con el procedimiento de Gestión Integral del Desempeño de la entidad. Con base en los resultados obtenidos de las evaluaciones de desempeño, se identifican áreas de mejora específicas para los colaboradores. Las acciones de capacitación derivadas de estas evaluaciones están alineadas con las necesidades detectadas y tienen como objetivo fortalecer las competencias clave para el crecimiento profesional y la mejora del rendimiento.

Para asegurar la efectividad del plan, las acciones de capacitación identificadas son incluidas en el programa anual, garantizando que se asignen los recursos necesarios y se programen adecuadamente. Además, se establece un seguimiento continuo del impacto de las capacitaciones en el desempeño de los colaboradores, permitiendo evaluar su efectividad y realizar ajustes si es necesario, asegurando así una mejora constante en el desarrollo de competencias y en la calidad del trabajo realizado dentro de la organización.

2.4.3. Plan Anual de Vacantes:

El Plan anual de vacantes es un instrumento técnico de planeación del Talento Humano orientado a garantizar la continuidad operativa, la eficiencia administrativa y la adecuada provisión de los empleos que conforman la planta de personal y a través del cual se gestiona la provisión de sus empleos de una manera eficiente y transparente, a través de los mecanismos definidos en la Ley, de acuerdo con la naturaleza de estos.

2.4.4. Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):

El Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es una herramienta clave para la gestión del bienestar laboral, cuyo objetivo principal es identificar, prevenir y controlar los riesgos laborales que puedan afectar la salud y seguridad de los empleados. Este plan se desarrolla en cumplimiento con las normativas legales vigentes, específicamente en relación con la Ley 1562 de 2012 y el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015 y otras disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

El Plan de SST se diseña de manera anual, tomando en cuenta los resultados de las evaluaciones de riesgo psicosocial, las necesidades específicas de cada área dentro de la organización en el contexto de la gestión de riesgos laborales, los resultados de auditoría interna del sistema, la revisión por la Gerencia y las inspecciones y valoración del riesgo asociada a la actividad de la empresa.

Su implementación incluye acciones como la capacitación continua en temas de seguridad laboral, el establecimiento de programas, sistemas de vigilancia epidemiológica y protocolos de prevención de accidentes y emergencias, y la promoción de una cultura de autocuidado entre los empleados. Así mismo, toda la gestión de los programas de riesgo Psicosocial y salud mental y prevención del acoso sexual y laboral.

El Plan de Trabajo Anual de SST busca crear un ambiente laboral saludable, mediante la identificación de posibles riesgos, la implementación de medidas correctivas, y la

promoción de la salud física y mental de los colaboradores. Además, fomenta la participación de los empleados en la gestión de su propia seguridad, brindando herramientas para que puedan identificar posibles peligros en el entorno laboral y actuar de manera preventiva.

Este plan es monitoreado y evaluado periódicamente para verificar su efectividad. Se realizan ajustes conforme a los resultados obtenidos y a los cambios en el entorno laboral, asegurando de esta manera un ambiente seguro, saludable y productivo. Los indicadores de seguimiento y medición son fundamentales para evaluar el impacto de las acciones implementadas, y garantizar que se cumplan los objetivos establecidos en el plan, protegiendo así la salud y seguridad de todos los empleados.

Este enfoque integral permite que el Plan de Bienestar e Incentivos no solo contribuya al bienestar de los servidores, sino que también impulse el cumplimiento de los objetivos de la entidad y garantice una mejora constante en el servicio público.

Así mismo, el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) complementan este esfuerzo, asegurando el desarrollo de las competencias necesarias para los colaboradores, promoviendo un entorno laboral seguro y saludable, y fortaleciendo la cultura organizacional.

Todo esto se alinea con la visión de la entidad, favoreciendo la productividad, el compromiso y la satisfacción de los servidores públicos, y contribuyendo a la eficiencia y calidad de los servicios prestados a la ciudadanía.

2.5. Etapa 5: Evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano:

La evaluación de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) es fundamental para asegurar que las acciones implementadas estén generando el impacto esperado. Por lo anterior desde el área de Talento humano se establecieron mecanismos claros para el seguimiento de las acciones ejecutadas, con el objetivo de revisar y medir la eficacia de estas.

Este proceso de evaluación se complementa con los indicadores de seguimiento y medición formulados para el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan Institucional de Capacitación, Plan Anual de Vacantes y el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Estos indicadores permiten garantizar que las acciones definidas en estos planes sean implementadas correctamente y que se logren los resultados esperados, contribuyendo al desarrollo continuo de los colaboradores y al fortalecimiento de los procesos institucionales.

La empresa realiza un seguimiento continuo a todos sus procesos desde el desarrollo e implementación del sistema de gestión de calidad ISO 9001 y el modelo integrado de planeación y gestión MIPG en sus componentes estratégicos, garantizando el cumplimiento normativo y de los objetivos organizacionales.

Política para la Gestión del Talento Humano

La Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) reconoce que el talento humano es el activo más valioso y esencial con el que cuentan las entidades públicas. Por ello, se establece que el talento humano es el factor crítico de éxito que facilita la gestión, el cumplimiento de los objetivos institucionales y la obtención de resultados concretos. Este talento está compuesto por todas las personas que prestan sus servicios en la ESU, quienes, con su trabajo, dedicación y esfuerzo, contribuyen de manera directa al cumplimiento de la misión institucional y a la satisfacción de los ciudadanos.

En este contexto, la entidad se compromete a desarrollar y alinear sus prácticas de gestión de talento humano con los objetivos estratégicos y el propósito fundamental de la organización, asegurando que cada acción esté orientada a fortalecer el rendimiento individual y colectivo. Para ello, se cuenta con el apoyo y compromiso de la alta dirección, garantizando que el talento humano sea un elemento clave en la planeación, ejecución y evaluación de los procesos institucionales.

El fortalecimiento del talento humano será impulsado mediante la implementación de programas y estrategias que promueven su bienestar integral, desarrollo profesional y una cultura organizacional sólida, siempre con el fin de mejorar la productividad, la eficiencia y el servicio público.

Anexos

1. Plan de bienestar e incentivos ESU 2026
2. Plan de Trabajo Anual SST 2026
3. Plan de Capacitación 2026
4. Plan de vacancia 2026