PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH 2026

EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS LA UNIÓN S.A E.S.P.

Introducción

El Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) tiene como objetivo principal establecer una hoja de ruta clara y detallada que, partiendo de un diagnóstico exhaustivo y el diseño de planes y programas específicos, permita mejorar significativamente las condiciones laborales de los funcionarios de la Empresa De Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P. Este enfoque busca garantizar que cada uno de los empleados pueda desarrollar su potencial de manera integral dentro de la organización, promoviendo el sentido de pertenencia y fortaleciendo los valores y la dedicación profesional que caracterizan a quienes forman parte de la entidad.

El PETH reconoce que mantener un alto nivel de motivación y generar condiciones óptimas de bienestar para los empleados representan retos esenciales para cualquier organización. En este sentido, el plan está diseñado para asegurar que cada actividad laboral esté acompañada de oportunidades concretas para la educación y el aprendizaje continuo. Además, se busca ofrecer una remuneración equitativa, fomentar principios y valores éticos, garantizar la participación activa de los empleados en proyectos de la empresa y reconocer los logros alcanzados. Asimismo, el plan contempla la creación de un entorno laboral que sea agradable, seguro y basado en la confianza mutua, con beneficios adicionales que puedan extenderse al núcleo familiar de cada trabajador.

Es importante destacar que el PETH está estrechamente vinculado con la Gestión Estratégica de la entidad en su conjunto. Por ello, se trabaja de manera coordinada y colaborativa para ejecutar de manera eficiente y efectiva diversos planes y programas claves, tales como el "Manual de Inducción y Reinducción", el "Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial" y el "Plan de Desvinculación Laboral Asistida". La implementación de estas iniciativas busca fortalecer y optimizar tanto el clima como la cultura organizacional, reconociendo al talento humano como el recurso más valioso de la empresa.

En conclusión, el Plan Estratégico del Talento Humano es una iniciativa integral que pone en el centro de su gestión a las personas, reconociendo su papel fundamental como motores del éxito y la sostenibilidad de la organización. A través de la implementación de programas y estrategias alineados con las metas organizacionales, el PETH busca crear un ambiente laboral que inspire confianza, fomente la colaboración y promueva el crecimiento personal y profesional de cada empleado, contribuyendo así al cumplimiento de la misión y visión de la Empresa De Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P.

Objetivos

General

Facilitar condiciones que promuevan el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados de la Empresa De Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P. y optimicen su desempeño laboral, generando oportunidades para el aprendizaje, la recreación y la integración familiar mediante proyectos y programas que impulsen el desarrollo integral del trabajador.

Específicos

- Proporcionar información clara y relevante que facilite al empleado su adaptación e integración a la cultura organizacional, abordando tanto aspectos operativos como administrativos que refuercen su identificación con la entidad.
- Consolidar un clima y una cultura organizacional fortalecidos mediante la implementación de estrategias de bienestar social y la aplicación de medidas orientadas a la seguridad y la salud en el trabajo.

- Acompañar a los empleados en procesos de desvinculación laboral a través de planes asistidos que impulsen la mejora de sus competencias, capacidades, conocimientos y habilidades, preparándolos para nuevos retos laborales.
- Satisfacer las necesidades, intereses y expectativas de los empleados mediante acciones enfocadas en la capacitación, el bienestar social y la salud laboral, promoviendo de forma constante el mejoramiento de sus condiciones de vida y bienestar integral.
- Coordinar de manera equilibrada las actividades de bienestar, tanto internas como externas, asegurando una asignación equitativa y eficiente de los recursos de la organización.

Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa de Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P. está diseñado para beneficiar de manera directa tanto a los empleados como a su núcleo familiar. Para los efectos de este plan, se entenderá como familia al cónyuge o compañero(a) permanente, a los padres del empleado, así como a los hijos que sean menores de 18 años o aquellos que, independientemente de su edad, presenten alguna discapacidad y dependan económicamente del empleado.

Este plan tiene como propósito fundamental establecer acciones, políticas y estrategias orientadas a promover de forma constante el desarrollo integral de los trabajadores, garantizando al mismo tiempo el bienestar y mejoramiento continuo de su calidad de vida y la de sus familias. Además, busca consolidar un entorno laboral saludable, inclusivo y motivador, que potencie tanto la productividad como los niveles de satisfacción personal y profesional de los empleados.

En línea con los lineamientos establecidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el plan estratégico también persigue fomentar un compromiso institucional sólido y una cultura organizacional basada en valores como la equidad, la solidaridad y la responsabilidad social. De esta manera, se aspira no solo a satisfacer las expectativas laborales de los empleados, sino también a generar impactos positivos en su entorno personal y familiar, promoviendo un equilibrio integral en sus vidas.

Este enfoque permitirá que los empleados y sus familias se sientan valorados y apoyados, lo que contribuirá a fortalecer el sentido de pertenencia hacia la organización y a crear una dinámica de mejora continua en el servicio que ofrece la empresa a la comunidad.

Misión

La Empresa De Servicios Públicos Domiciliarios de La Unión S.A. E.S.P. presta a los usuarios los servicios públicos de Acueducto, Alcantarillado y Aseo y servicios complementarios, con compromiso, calidad, cobertura, eficiencia, eficacia, transparencia en el régimen tarifario y continuidad en la prestación del servicio, con especial protección y cuidado del medio ambiente, garantizando con lo anterior el crecimiento y rentabilidad de la empresa, con el fin de continuar beneficiando a los usuarios y la comunidad en general de La Unión Antioquia.

Visión

La Empresa de Servicios Públicos domiciliarios La Unión S.A. E.S.P., será en diciembre de 2032 líder a nivel departamental por la calidad en la prestación de los servicios públicos de acueducto, alcantarillado, aseo y servicios complementarios, orientada con criterios empresariales, económicos y sociales contribuyendo al mejoramiento esencial del medio ambiente y de la calidad de vida de los habitantes del Municipio de La Unión y el departamento.

Valores Corporativos

- **EFICIENCIA**: Administrar el rendimiento y el mejor aprovechamiento de los recursos disponibles con la obtención de los mejores resultados posibles.
- **TRANSPARENCIA**: Todos los actos y gestiones de los miembros de la Empresa serán ejecutados, con lealtad, franqueza, claridad y nitidez.
- **COMPROMISO**: Los servidores tenemos la disposición para asumir como propios los objetivos estratégicos de la Empresa de la cual somos parte
- **LIDERAZGO**: Es la capacidad de cada uno de nuestros funcionarios de generar y aceptar positivamente los cambios y desarrollo personal, capacidad innovadora y compromiso por el bien común.
- **RESPETO**: Reconocimiento de legitimidad del otro para ser distinto a uno, aceptando la individualidad de cada ser.
- **LEALTAD**: Cumplimiento de las leyes de fidelidad y el honor; ser leales con la empresa y los compañeros de trabajo
- **RESPONSABILIDAD**: Obligación de responder por los propios actos, reconocer y hacer cargo de las consecuencias propias de las acciones.
- **AMABILIDAD**: Disposición personal a cooperar con los demás, ser amigables y serviciales.
- **HONESTIDAD**: Conducta recta y honrada que lleva a observar normas y compromisos.
- **DILIGENCIA**: Prontitud para hacer algo con agilidad en la prestación del servicio.
- **JUSTICIA**: Reconocer y otorgar el derecho a los demás.

Marco Legal

NORMA	DESCRIPCIÓN
Ley 909 de 2004	"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras
Decreto Ley 1567 de 1998	"El cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Establece el plan de seguridad y salud en el trabajo.
Decreto 612 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"
Resolución 0312 de 13 de febrero de 2019	"Por la cual se define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes"
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
Ley 1010 de 2006	"Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo"
Decreto 1083 de 2015	"Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función pública"

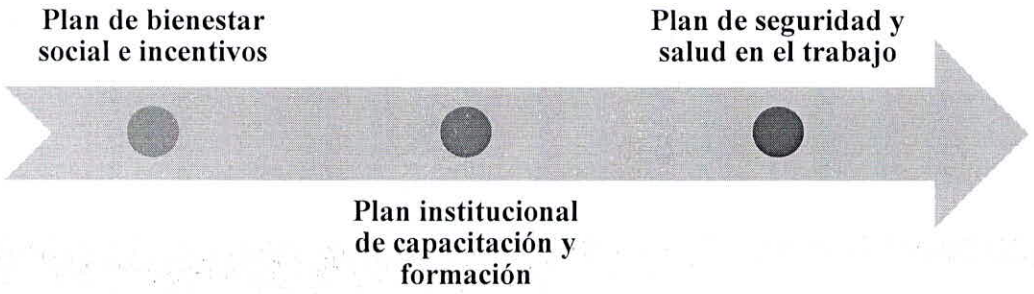
Tabla 1, Marco legal

Plan estratégico de Talento humano – PETH

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa de Servicios Públicos se articula con el ciclo de vida laboral del servidor público: ingreso, permanencia y retiro. La planificación del talento humano es una práctica constante, orientada a garantizar la satisfacción y bienestar de los colaboradores en su desempeño como servidores públicos.

Se prioriza la creación de un entorno laboral óptimo, promoviendo el compromiso y la motivación hacia el servicio, en línea con los valores y objetivos de la organización. Estas iniciativas del área de gestión humana están directamente vinculadas con el cumplimiento de las metas institucionales.

Siguiendo los lineamientos establecidos en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) del Departamento Administrativo de la Función Pública, el PETH integra las actividades planificadas desde la División de Personal, de la siguiente manera:



En el marco de la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso del personal es esencial para fortalecer y generar valor público. Por ello, se implementan estrategias diseñadas para impactar positivamente a los servidores y facilitar el logro de las metas de La Empresa de Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P., descritas a continuación:

Estrategia De Vinculación: Esta estrategia busca asegurar la incorporación del talento humano más idóneo, utilizando herramientas de selección que identifiquen candidatos con las competencias, conocimientos técnicos y vocación de servicio necesarios para cumplir los objetivos institucionales.

Dado que la disponibilidad de vacantes es poco frecuente, generalmente debido a renuncias u otras razones fortuitas, el proceso de selección inicia con entrevistas internas en las que participan la gerencia y el área respectiva. Si ningún candidato interno cumple con los requisitos mínimos, la empresa recurre a fuentes externas para seleccionar a la persona más adecuada para el cargo.

Estrategia De Programa De Bienestar Y Plan De Seguridad Y Salud En El Trabajo:

A través del Programa de Bienestar y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para 2026, la empresa se basa en resultados y recomendaciones (lineamientos de la ARL, exámenes médicos, evaluaciones de riesgo cardiovascular, encuestas de salud y medición del clima organizacional) para desarrollar actividades enfocadas en cuatro áreas principales:

Estilo de vida: Charlas sobre manejo del estrés laboral en asocio con la ARL, psicólogos y caja de compensación familiar, prevención del alcoholismo y temáticas preventivas.

Seguridad y salud en el trabajo (SST): Acciones para fortalecer prácticas seguras (definidas dentro del plan anual y cronograma del SG-SST).

Puesto de trabajo: Análisis de condiciones laborales y pausas activas.

Riesgo psicosocial: Ejercicios en el lugar de trabajo, charlas, evaluaciones psicológicas y atención especializada.

Estas iniciativas buscan fomentar el compromiso, reducir el estrés y establecer una cultura organizacional enfocada en el bienestar y la seguridad. En colaboración con la ARL y entidades de salud, la empresa promueve hábitos de vida saludables, liderazgo basado en

valores y prevención de riesgos, mejorando así la productividad y alcanzando mejores resultados institucionales.

Situaciones Administrativas

Reconociendo la importancia de las situaciones administrativas, como vacaciones, licencias y encargos, en la calidad de vida de los trabajadores, la empresa ha adoptado políticas que garantizan la planificación adecuada.

La programación de vacaciones se comunica con al menos 15 días de antelación, considerando las solicitudes de los empleados y sus responsabilidades laborales. Asimismo, los reintegros necesarios por razones del servicio se notifican oportunamente.

Los actos administrativos relacionados con los empleados cumplen los principios de legalidad, celeridad y pertinencia, contribuyendo a mantener altos estándares de calidad de vida para los colaboradores.

Retiro

Los retiros en la E.S.P. son poco comunes y suelen estar relacionados con motivos personales. En estos casos, la empresa brinda apoyo según sea necesario. No se han identificado problemas como conflictos laborales, acoso, insatisfacción salarial o malas condiciones laborales como causas de retiro.

La entidad gestiona de manera ágil y eficiente el pago de las obligaciones laborales a las que tienen derecho los trabajadores al finalizar su relación laboral.

De acuerdo con el artículo 13 de la Resolución No. 0685 del 28 de octubre de 2011, el Plan de Bienestar Laboral y Estímulos debe enfocarse en las siguientes áreas de intervención:

1. Área de protección y servicios sociales
2. Área de calidad de vida laboral.

ÁREA	PROGRAMA
Área de protección y servicios sociales	• Actividades deportivas • Actividades culturales • SGSST
Área de calidad de vida laboral	• Clima y cultura organizacional • Incentivos • Bienestar social • Desvinculación laboral asistida

Tabla 2, Áreas y Programas

Área de protección y servicios sociales

Actividades deportivas.

A. Tardes deportivas y recreación.

B. Rumba terapia.

Actividades culturales

A. Incentivo día del padre.
B. Incentivo día de la madre.
C. Celebración de amor y amistad.
D. Integración empresarial en el mes de Diciembre.

SGSST

A. Exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso.
B. Estilos de vida y trabajo saludables.
C. Entrenamiento en primeros auxilios, evacuación e incendios.
D. Programa de atención psicológica.
E. Plan de seguridad vial.
F. Capacitaciones y Reentrenamientos en trabajo de alturas y espacios confinados.
G. Programa "Edad Dorada" para los prejubilados y post jubilados.

Área de calidad de vida laboral

Clima y cultura organizacional: Desarrollo de estrategias de la transformación de la cultura organizacional fortalecimiento institucional y transformación del cambio, tales como:

A. Capacitaciones (de inducción y reinducción, atención al usuario, capacitación de primero auxilios, contratación y supervisión entre otros). *Establecido todo dentro del Plan Institucional de Capacitaciones - PIC 2026.*
B. Charlas motivacionales (sobre el manejo del estrés laboral, pertenencia institucional, entre otros)
C. Conferencias capacitación finanzas personales.
D. Capacitaciones de trabajo en equipo, resolución de conflictos, entre otros.

Incentivos

A. Día del funcionario público
B. Kits escolares para los hijos de los empleados entre 5 y 12 años.
C. Incentivo Pecuniario.

Bienestar social

D. Actividades lúdicas
E. Día de la familia
F. Compensatorio día de cumpleaños
G. Pertenencia institucional
H. Celebración de fin de año
I. Afiliación de todos los trabajadores en un seguro exequial y con múltiples beneficios de Salud, Auxilios y sostenimiento. (incluye auxilio de sostenimiento por dos meses en cao de retiro del empleado.

Cronograma

ÁREAS	ASPECTOS	ACTIVIDADES PROPUESTAS	PROGRAMACIÓN TENTATIVA
Área de protección y servicios sociales	Actividades deportivas	Tardes deportivas	**Bimensual**
		Rumba terapia	**Semestral**
	Actividades culturales	Celebración del amor y la amistad	**Septiembre**
		Día del padre y de la madre	**Mayo y junio**
		Integración empresarial en el mes de Diciembre.	**Diciembre**
		Exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso.	**Enero-Diciembre**
		Estilos de vida y trabajo saludables	**Semestral**
	SGSST	Pausas activas	**Semanal**
		Entrenamiento en primeros auxilios, evacuación e incendios.	**Marzo y Noviembre**
		Jornadas de vacunación (COMFAMA)	**Semestral**
		Programa "Edad Dorada" para los prejubilados y post jubilados.	**Enero-Diciembre**
		Curso de alturas	**Anual**
Área de calidad de vida laboral	Clima y cultura organizacional	Capacitaciones (PIC 2026)	**Trimestral**
		Charlas motivacionales	**Semestral**

ÁREAS	ASPECTOS	ACTIVIDADES PROPUESTAS	PROGRAMACIÓN TENTATIVA
		Conferencias	**Semestral**
	Incentivos	Día del funcionario público	**Junio**
		Kits escolares	**Diciembre**
		Incentivo pecuniario	**Diciembre**
	Bienestar social	Actividades lúdicas	**Trimestral**
		Compensatorio día de cumpleaños	**Cada mes**
		Día de la familia	**Semestral**
		Pertenencia institucional	**Enero – diciembre**
		Celebración de fin de año	**Diciembre**
		Afiliación a seguro con plan élite	**Todo el año**
		Salidas recreativas (2)	**Mayo – octubre**

Tabla 3, Cronograma

Presupuesto

La inversión programada para la vigencia 2026 en el programa de bienestar laboral e incentivos es de CINCUENTA MILLONES DE PESOS M.L ($ 50.000.000) y para el área de Seguridad y Salud en el trabajo un presupuesto de VEINTIDÓS MILLONES DE PESOS M.L ($ 22.000.000).

Obligaciones de los funcionarios

Es deber de los funcionarios asistir y participar activamente en las actividades de bienestar organizadas por la gerencia y la dirección operativa. Estas iniciativas están diseñadas para promover el desarrollo integral de los colaboradores mediante programas enfocados en la capacitación, formación continua, bienestar laboral, reconocimiento de logros y una gestión eficiente del talento humano.

A través de estas actividades, se busca potenciar las capacidades, fortalecer los conocimientos técnicos y prácticos, y desarrollar habilidades esenciales para el desempeño

óptimo en sus funciones. Además, estas acciones contribuyen a fomentar una cultura organizacional basada en la prevención, el autocuidado y la protección de la salud, alineada con los principios de promoción del bienestar físico, mental y social en el entorno laboral.

De igual manera, los funcionarios tienen la responsabilidad de participar en programas orientados a la mejora de sus competencias profesionales y personales, los cuales incluyen charlas, talleres, jornadas de integración y actividades recreativas. Estas herramientas no solo enriquecen su desempeño laboral, sino que también buscan generar un sentido de pertenencia, cohesión entre equipos y un ambiente de trabajo saludable y colaborativo.

Por otro lado, al ser parte activa en las estrategias de bienestar, los servidores públicos contribuyen al fortalecimiento del clima organizacional y al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad, logrando un equilibrio entre las metas institucionales y las necesidades individuales de cada colaborador.

En conclusión, la participación comprometida en estos programas y actividades no solo es una obligación, sino una oportunidad para crecer profesional y personalmente, además de contribuir a la creación de un entorno de trabajo más productivo, seguro y satisfactorio.

Seguimiento y Evaluación

La Evaluación del plan estratégico de desarrollo del talento humano 2026 se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación por cada uno de los programas del mismo.

INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR
Cobertura de trabajadores en los sistemas de estímulos.	Número de funcionarios participantes en las actividades del plan estratégico de talento humano/ Número total de empleados
Cumplimiento al plan estratégico de talento humano.	Actividades ejecutadas / Actividades programadas.

Tabla 4, Indicadores

Evidencias y Registros

En el marco de la implementación del plan estratégico de talento humano, es fundamental garantizar la recopilación y sistematización adecuada de los siguientes registros, con el objetivo de documentar de manera exhaustiva las actividades realizadas y su impacto:

- **Registro de Asistencia:** Este documento deberá ser completado por cada uno de los participantes en las actividades programadas. La diligencia precisa de

este registro permitirá no solo llevar un control detallado de la asistencia, sino también generar estadísticas clave sobre los índices de participación, identificando tendencias y niveles de involucramiento del personal en las diferentes iniciativas.

- **Registro Fotográfico:** La documentación visual se convierte en una herramienta indispensable para respaldar la realización efectiva de las actividades. Este tipo de registro no solo sirve como evidencia tangible, sino que también fomenta la transparencia en los procesos al reflejar el desarrollo de las actividades. Además, las imágenes pueden ser empleadas en informes posteriores, presentaciones internas o comunicados corporativos.
- **Informe de Resultados de la Medición del Clima Organizacional y la Evaluación de Adaptación al Cambio Organizacional:** Es crucial elaborar un informe detallado que contemple los hallazgos obtenidos a partir de estas mediciones. Este informe deberá incluir gráficos, análisis comparativos y conclusiones, resaltando aspectos positivos y áreas de mejora en relación con el clima laboral y la capacidad de la organización para adaptarse a los cambios.
- **Seguimiento de Indicadores Establecidos y Aprobados:** Para garantizar el éxito del plan estratégico, se debe realizar un monitoreo continuo y documentado de los indicadores definidos en la planificación inicial. Este seguimiento debe reflejar el progreso alcanzado en función de las metas propuestas, permitiendo realizar ajustes necesarios para mantener la alineación con los objetivos estratégicos establecidos.

La adecuada gestión de estas evidencias y registros contribuirá a asegurar la calidad, eficiencia y sostenibilidad del plan estratégico de talento humano, brindando una base sólida para la toma de decisiones y la mejora continua.

CESAR AUGUSTO GÓMEZ NARANJO
Gerente La Unión S.A E.S.P.

Proyectó: Juan José Cardona Castro – Técnico Administrativo
Revisó: Verónica Botero Muñoz – directora administrativa, financiera y contable
Aprobó: Cesar Augusto Gómez Naranjo– Gerente