



**PLAN ESTRATEGICO DE
TALENTO HUMANO
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN**

CÓDIGO: GH-O-003

FECHA VIGENCIA:
2019-1-23

VERSIÓN: 00

Página 1 de 32

**DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
GRUPO GESTION HUMANA**

**PLAN ESTRATÉGICO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026**

IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL

TABLA DE CONTENIDO

TEMA
INTRODUCCIÓN
GENERALIDADES.
MARCO LEGAL.
ALCANCE.
OBJETIVO GENERAL
OBJETIVOS ESPECIFICOS
POLITICA GESTION TALENTO HUMANO
RUTAS DE CREACION DE VALOR
Ruta de la Felicidad
Ruta del Crecimiento
Ruta del Servicio
Ruta de la Calidad
Ruta del Análisis de Datos
SIGEP II
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION
Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos
Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente
Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad
Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura
Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Publico
Eje 6. Habilidades y Competencias
PROGRAMA DE INDUCCION INSTITUCIONAL
ENTRENAMIENTO AL PUESTO DE TRABAJO
PROGRAMA DE REINDUCCION
CARACTERIZACION DE LOS SERVIDORES
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
INCENTIVOS
PROGRAMA SERVIMOS
PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
OBJETIVOS ESPECIFICOS Y/O METAS
NEGOCIACION COLECTIVA
PLAN DE DESVINCULACION ASISTIDA
PROGRAMA DE PREPENSIONADOS
MEDICION DE CLIMA LABORAL
SISTEMA INTEGRADO DE GESTION
MISION
VISION
POLITICA DEL SIG
POLITICA DE INTEGRIDAD
CODIGO DE INTEGRIDAD



**PLAN ESTRATEGICO DE
TALENTO HUMANO
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN**

CÓDIGO: GH-O-003

FECHA VIGENCIA:
2019-1-23

VERSIÓN: 00

Página 3 de 32

GESTION DE CONFLICTOS DE INTERES
HERRAMIENTAS SE SEGUIMIENTO
IDICADORES
INDICE DE PRODUCTIVIDAD LABORAL
EFICACIA DE LAS CAPACITACIONES
INDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTALIDAD
INDICE DE SEVERIDAD DE LA ACCIDENTALIDAD
AUSENTIMOS LABORAL
RESULTADO DEL FURAG COMO LINEA BASE
EVALUACION DEL PLAN
ACCIONES CORRECTIVAS , ACCIONES PREVENTIVAS Y DE MEJOJA

INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica del IBAL, permite determinar la secuencia de acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución para el desarrollo de los planes, programas y proyectos en el mediano y largo plazo y cuyo objetivo es fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse.

Por lo tanto, es importante conocer, hacia dónde enfocará la organización sus esfuerzos, es aún más importante poder determinar si está logrando sus objetivos propuestos, por lo cual, esta metodología de planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Gestión Humana están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

El actual Plan Estratégico está integrado por elementos ya conocidos: visión, misión, objetivos estratégicos, iniciativas y planes de acción, que influyen en el logro del propósito misional y por ende en los objetivos de la entidad.

La planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2026 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

La Gestión Estratégica del Talento Humano, es fundamental para la creación de valor público y para orientar adecuadamente la consecución de los resultados en la entidad, entendiéndola como el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (**MIPG**), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual el IBAL S.A. E.S.P. Oficial, fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad y Gestión de Conflictos de Interés logrando un cambio cultural.

De la misma manera se debe considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores públicos, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones mediante el mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De igual manera, los servidores públicos deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Por lo anterior es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de Talento Humano.

En este sentido, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC.

Con esta orientación es que el IBAL S.A. E.S.P. Oficial, elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, dando cumplimiento a lo establecido por MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de permanencia en la organización (Ingreso, desarrollo y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos de los autodiagnósticos de Integridad y GETH.

Con esta orientación es que la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. Oficial, elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo con lo establecido por MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de permanencia en la entidad (Ingreso, desarrollo y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la entidad, integrando así mismo su historia, sus símbolos, su misión, y además fortaleciendo sus compromisos institucionales con la comunidad Ibaguereña; permitiendo una implementación de la política de gestión eficaz y efectiva desarrollando las cinco etapas de implementación (disponer de la información,

 IBAL SIG <small>SA ESP OFICIAL</small> <small>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</small>	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GH-O-003 FECHA VIGENCIA: 2019-1-23 VERSIÓN: 00 Página 6 de 32
---	--	---

diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano, Elaborar el plan de acción, implementar el plan de acción, y evaluar la gestión).

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, el IBAL S.A. E.S.P. Oficial, 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, se encuentra en la fase de **“Consolidación”**, lo que impone continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos

1. MARCO LEGAL

A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte del Grupo de Gestión Humana la cual, proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

Ley/Acuerdo, Resolución	Descripción
Ley 6 ^a de 1945	Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.
LEY 64 DE 1946	Por la cual se reforma y adiciona la ley 6 ^a de 1945
Dcto 2127 de 1945	Por la cual se reglamenta la ley 6 ^a de 1945
Dcto 1919 de 2002	Por el cual se fija el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos y se regula el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales del nivel territorial
Dcto 785 de 2005	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de las entidades territoriales
DCTO 2484 de 2014	Por el cual se reglamenta el Decreto Ley 785 de 2005
Dcto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Dcto 614 de 1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
Dcto 1072 de 2015	Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones"
Ley 776 de 2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Por la cual se toman las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1429 de 2010	Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional
DCTO 1443 de 2012	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Resolución 652 de 2012	Establece la exigencia de la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, el cual pretende prevenir la aparición de acoso laboral (el cual se encuentra claramente definido en la Ley 1010 de 2006).
Resolución 127 del 2016	Por el cual se crea el Comité Empresarial de Desarrollo Humano Integral CEDHI.
Resolución 212 y 213 de 2016	Por medio del cual se adopta los Reglamentos de Capacitación y Bienestar Social
Resolución 128 de 2016	Por medio de la cual se crea el comité de personal
Resolución 673 de 2016	Por la cual se adopta el manual de políticas y procedimientos de selección, ingreso, promoción, reubicación y regulación de las situaciones administrativa y /o laborales legales o extralegales de los trabajadores oficiales al servicio del IBAL.
DCTO 726 del 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.

Resolución 312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Acuerdo 001 de 2025	Por el cual se modifica y fija la estructura orgánica de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL, se determinan sus funciones y se dictan otras disposiciones.
Acuerdo 05 de 2017	Por el cual se suprinen y re clasifican unos cargos de la Planta de Personal de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL, se determinan sus funciones y se dictan otras disposiciones.
Acuerdo 003 de 2025	Por el cual se modifica la Planta de Personal de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL, se determinan sus funciones y se dictan otras disposiciones.
MIPG- Manual operativo	Dimensión No.01 Talento Humano
Resolución 0755 del 3 de agosto de 2018	Por medio de la cual se actualiza, modifica, ajusta y establece el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los Cargos que hacen parte de la planta de Personal de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. Oficial.
Resolución 1230 del 26 diciembre de 2018	Por medio de la cual se crea el reglamento para entregar apoyo económico educativo de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A E.S.P. Oficial.
Resolución 234 de marzo 14 de 2019	Por la cual se adopta el Código de Integridad para todos los servidores público y Contratistas al servicio del IBAL S.A. E.S.P. Oficial
Resolución 349 del 26 de octubre de 2020	Por medio de la cual se reglamenta el trámite de viáticos, gastos de viaje y gastos de transporte en cumplimiento de comisiones al interior y exterior del país.
Resolución No.032 del 13 de enero de 2021	Por medio de la cual se adopta el procedimiento para contratar trabajadores oficiales con contrato a término fijo en la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. Oficial.
Resolución No. 0074 del 13 de marzo de 2023	Por la cual se modifica el numeral cuatro procedimientos para el desarrollo de las convocatorias de selección de personal del manual de políticas y procedimientos de selección, ingreso y promoción, reubicación y regulación de las situaciones administrativas y/o laborales, legales y extralegales de los trabajadores oficiales al servicio del IBAL S.A.E.S.PL OFICIAL
Resolución No.0203 del 27 de septiembre de 2023	Por medio del cual se adopta el reglamento interno de trabajo
Resolución No.0175 del 25 de julio de 2025	Por medio de la cual se modifica la resolución de viáticos No.0349 del 26 de octubre de 2020
Resolución No.0182 del 31 de julio de 2025	Por medio de la cual se modifica la resolución No.0234 del 14 de marzo de 2019 sobre el Código de Integridad del Servidor Público al servicio del IBAL S.A.E.S.P. OFICIAL

 IBAL SIG <small>SA ESP OFICIAL</small> <small>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</small>	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GH-O-003 FECHA VIGENCIA: 2019-1-23 VERSIÓN: 00 Página 9 de 32
---	--	---

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del IBAL S.A. E.S.P. Oficial, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes y programas Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población de Servidores Públicos del IBAL (Empleados Públicos, Trabajadores Oficiales a Término Indefinido y Fijo de planta y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.

3. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores públicos al servicio del IBAL S.A. E.S.P. Oficial, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

Las estrategias para gestionar el talento humano de la entidad en el proceso de ingreso, desarrollo y retiro, se da en marco del cumplimiento de todos los requisitos legales vigentes aplicables y el desarrollo de los planes de vacantes y previsión del talento humano, programa de bienestar, plan institucional de capacitación, plan de seguridad y salud en el trabajo.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

* Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reincidencia, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.

* Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.

 IBAL SIG <small>SA ESP OFICIAL</small> <small>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</small>	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GH-O-003 FECHA VIGENCIA: 2019-1-23 VERSIÓN: 00 Página 10 de 32
---	--	--

* Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.

* Mantener la planta optima que requiere el IBAL S.A. E.S.P. Oficial a para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.

* Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública.

5. POLITICA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

Permite que la entidad cuenta con un talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente que contribuya al cumplimiento de la misión institucional y los fines del estado para lograr su propio desarrollo personal y laboral, a través del Ciclo de Vida del Servidor Público dentro de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. Oficial, desde su Ingreso, Desarrollo y Retiro, lo cual nos permite realizar una serie de actividades de tipo normativo y legal, en cada una de las etapas cíclicas de esta política.

6. RUTAS DE CREACION DE VALOR

Para operativizar la Política de Talento Humano de MIPG, sean definido 5 Rutas de Creación de Valor, según el modelo, si una entidad implementa acciones efectivas en todas estas Rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. A continuación, se presentan las Rutas de Creación de Valor y su enfoque:

Ruta de la Felicidad: Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.

Ruta del Crecimiento: El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

Ruta del Servicio: el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos

Ruta de la Calidad: La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.

Ruta del análisis de datos: Un aspecto de gran relevancia para una matriz GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	91	<ul style="list-style-type: none"> Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio Ruta para implementar incentivos basados en valoración emocional Ruta para generar innovación con pasión 	89 91 91 92
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	92	<ul style="list-style-type: none"> Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el conocimiento Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupada por el bienestar del talento a pesar de que esté orientada al logro Ruta para implementar un liderazgo basado en valores Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen 	93 92 92 91
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	94	<ul style="list-style-type: none"> Ruta para implementar una cultura basada en el servicio Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar 	95 93
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	93	<ul style="list-style-type: none"> Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien” Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad 	92 93
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el	96	<ul style="list-style-type: none"> Ruta para entender a las personas a través de la cultura de los datos 	96

 IBAL SIG <small>SA ESP OFICIAL</small> <small>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</small>	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GH-O-003 FECHA VIGENCIA: 2019-1-23 VERSIÓN: 00 Página 12 de 32
---	--	--

7. SIGEP II

El Departamento Administrativo de la Función Pública lidera desde el año 2010 la implementación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) con el fin de compilar información de gestión del talento humano al servicio del Estado Colombiano.

Hoy en día el SIGEP II es una herramienta clave al servicio de la administración pública y de los ciudadanos que permite consolidar, administrar y procesar la información de carácter institucional tanto nacional como territorial relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, salarios, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado Colombiano.

A su vez, con la información allí gestionada, las entidades públicas adelantan procesos específicos de la gestión del talento humano, como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, programas de bienestar social e incentivos, entre otros.

Así mismo, el SIGEP II es una herramienta que sirve como insumo para la toma decisiones institucionales y de gobierno, así como para la formulación de las políticas públicas en cuanto a organización institucional y talento humano.

De igual manera el IBAL S.A. E.S.P. Oficial inicio la operación, registro, y actualización de la información documental correspondiente al cargue de la hoja de vida de los servidores públicos de la planta de personal de la entidad, como también debe diligenciar la declaración de bienes y rentas y adjuntar los documentos que se solicite.

1. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC

El Plan Institucional de Capacitación PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública. GH-O-001

Las temáticas priorizadas se han agregado en seis ejes, permitiendo así parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial para dar respuesta al diagnóstico. (Ver grafica).

▪ Ejes temáticos para la Formulación del PIC



Fuente: Dirección de empleo público -función pública y ESAP 2023

6.1 Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

6.2 Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del

 IBAL SIG <small>SA ESP OFICIAL</small> <small>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</small>	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GH-O-003 FECHA VIGENCIA: 2019-1-23 VERSIÓN: 00 Página 14 de 32
---	--	--

contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular. ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescala.

6.3 Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco (5) transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

6.4 Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

En este sentido, la industria 4.0 se despliega en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía. Las “tecnologías disruptivas” se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están presentes en la sustitución de algunos cargos y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado y en el sector público, lo anterior, crea características y atributos modernos en la gestión del sector público en todas las entidades de gobierno.

6.5 Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos los servidores públicos deben Ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.

En este sentido, vale la pena mencionar que, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, son todas las entidades públicas motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, "La identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de las y los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

6.6 Eje 6: Habilidades y competencias

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

"Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo;

 IBAL SIG <small>SA ESP OFICIAL</small> <small>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</small>	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GH-O-003 FECHA VIGENCIA: 2019-1-23 VERSIÓN: 00 Página 16 de 32
---	--	--

capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

2. PROGRAMA DE INDUCCION INSTITUCIONAL:

Es una forma de Iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma y la seguridad y salud en el trabajo que debe tener todo servidor público al momento de su ingreso a la entidad.

ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

El Entrenamiento en el puesto de trabajo es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones propias del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata, se cuenta con el registro denominado entrenamiento puesto de trabajo GH-R-082.

3. PROGRAMA DE REINDUCCION:

Consiste en Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado y sus funciones, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los servidores con respecto a la Función Pública máximo cada dos años.

4. CARATERIZACION DE LOS SERVIDORES

Con el fin de disponer de una información oportuna y actualizada se cuenta con una base de datos en Excel de los servidores públicos con los siguientes parámetros establecidos:



5. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Implementar un programa de bienestar Social que contribuya a elevar los niveles de eficiencia, y satisfacción de los Servidores Públicos al servicio del IBAL S.A. E.S.P. Oficial, en el desempeño de su labor y al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, quienes con autonomía administrativa, humana y financiera desarrollara con recursos propios o en coordinación con otras entidades de los sectores públicos y privados, sus respectivos programas de bienestar social. GH-O-002

Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, por lo cual estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.

Partiendo de lo anterior, el Programa Nacional de Bienestar plantea 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos además se formulan de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual de bienestar y las tendencias del mercado laboral de modo que se definan los siguientes ejes:

EJES PNB 2023-2026	ACTIVIDADES DE BIENESTAR
Equilibrio Psicosocial	Deportivas, Recreativas, Vacacionales y de Vivienda
Salud Mental	Promoción y Prevención en la Salud
Diversidad e Inclusión	Artísticas, Cultural, Deportivas y Recreativas
Transformación Digital	Capacitación Informal en uso de herramientas y ecosistemas digitales.
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Culturales y Recreativas

Según el Artículo 2.2.10. 2 del Dcto 1083 de 2015-Beneficiarios: Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y cultural
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, y las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

6. INCENTIVOS



Estrategia de motivación orientada a crear condiciones favorables a través de reconocimientos de estímulos e incentivos legales y/o convencionales vigentes conforme a las disposiciones para los servidores públicos al servicio del IBAL S.A.E.S.P. Oficial como es:

Incentivos Pecuniarios

1. Bonificación por Productividad se reconocerá el 75% de un SMLMV, siempre y cuando el indicador del PQR, se sostenga en promedio o inferior al 0.9% en el último año fiscal.
2. Bonificación del SIG, este reconocimiento corresponde al 50% de un SMMLV, por concepto de certificación, recertificación y/o seguimiento del SIG, siempre y cuando el resultado emitido por ente certificador sea positivo.
3. Veinte (20) % del salario básico por riesgo biológico a quienes realizan labores en las plantas de aguas residuales, operarios de alcantarillado y acueducto, auxiliar de laboratorio aguas residuales, los auxiliares y técnicos del laboratorio de calidad del agua, operarios planta de agua potable y bocatomas, auxiliar administrativo (Gestión Ambiental) en cargado de inspeccionar vertimientos, auxiliar administrativo y técnico del Grupo Gestión Documental que tiene contacto directo en la limpieza de los documentos y al personal operativo de facturación, matriculas, cartera y control perdidas del área comercial.
4. Ochenta (80) % de un salario mínimo legal diario vigente durante un periodo de 20 días y/o máximo 25 días como Auxilio de Rodamiento, a quien utiliza su propio vehículo para el cumplimiento de funciones propias de su cargo.
5. Dos (2) días de asignación básica mensual por bonificación de recreación al momento del disfrute del periodo de vacaciones o compensación de las mismas.
6. Por antigüedad en la prestación de los servicios se reconocerá una bonificación de quinquenio así: 1- Diez (10) días de salario básico mensual devengado por el primer quinquenio. 2- Quince (15) días de salario básico mensual devengado por el segundo quinquenio.
7. Apoyo Económico de Educativo: La empresa reconocerá a los tajadores oficiales que estén estudiando un apoyo económico educativo para el pago de estudios de primaria, secundaria, universitarios, especialización y/o maestría y este no podrá exceder del 50% del valor de la matrícula teniendo en cuenta la reglamentación y monto presupuestado por vigencia fiscal para este beneficio.
8. Prima de Vacaciones y Vacaciones: El IBAL S.A. E.S.P. Oficial, reconocerá a sus trabajadores hasta diecisiete (17) días hábiles de disfrute de vacaciones y una prima de vacaciones equivalente a diecisiete (17) días de salario.
9. Incentivo por Retiro Voluntario: La Empresa otorgará un beneficio por retiro voluntario en dinero por la suma Treinta y Cinco Millones de pesos (\$35.000.000.00) Mcte, a los trabajadores oficiales con contrato a término indefinido que se encuentren a tres (3) meses o menos de cumplir el requisito de edad para alcanzar el estatus pensional de conformidad con las disposiciones legales vigente

Incentivos no Pecuniarios o Salario Emocional

- 1-Un (1) día hábil remunerado por cumpleaños de carácter convencional,
- 2- tres (3) días remunerados de permiso por motivos justificados- convencional,

3-Encargo de un cargo de mayor jerarquía por vacaciones y/o licencias del titular con trabajadores a oficiales a término indefinido siempre y cuando cumpla con los requisitos del cargo.

4. Medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifique haber llegado a trabajar en bicicleta.

5-Exaltación a los servidores públicos por su labor desempeñada en cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad

7. PROGRAMA SERVIMOS

El programa "Servimos" Es una iniciativa del IBAL S.A. E.S.P. Oficial que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios en diferentes actividades que los beneficien y les permitan un mejor bienestar.



Así mismo el IBAL, establece alianzas con la Caja de Compensación familiar COMFTAOLIMA, y el Fondo de Empleados FONDEIBAL, ARL, EPS, Administradora de Fondo de Pensiones, en actividades de educación, turismo, recreación, seguros y salud para todos sus servidores públicos y su núcleo familiar y que se encuentran vinculados en diferentes modalidades de contratación.

8. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Fortalecer la Seguridad y Salud en el Trabajo al interior del IBAL S.A. E.S.P. Oficial, a través de la planificación, desarrollo, verificación y generación de acciones preventivas, correctivas y de mejora, según las disposiciones legales vigentes.

Freepik

< > : X



Objetivos específicos y/o metas:

- Revisar, actualizar, publicar y socializar los lineamientos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer actividades de los subprogramas de Medicina Preventiva y Medicina Laboral, que permitan promocionar la salud y bienestar de los funcionarios y contratistas.
- Fortalecer actividades relacionadas con Higiene y Seguridad Industrial, que Contribuyan disminuir la accidentalidad y enfermedades laborales.

El documento que relaciona la información del plan de seguridad y salud en el trabajo es el formato GH-R-019.

9. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Se tiene establecido negociaciones colectivas con las 5 organizaciones sindicales de la entidad (Sintraibal, Sintraemsdes, Sintrofibal, Unibal y Sindofibal) de acuerdo con la normatividad establecida para la vigencia comprendida de los años 2023-2026.



10. PLAN DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA

Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del contrato o nombramiento, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida.



11. PROGRAMA DE PREPENSIONADOS

Este programa está enfocado para los Servidores Públicos de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. Oficial que están próximos a pensionarse; se crea con el fin de proporcionar habilidades e implementar estrategias para que se puedan adaptar y afrontar la nueva etapa de su vida de manera positiva,

descubriendo o fortaleciendo capacidades personales a través de actividades lúdicas, compartir experiencias positivas entre los participantes y capacitaciones pertinentes a sus nuevas necesidades del ciclo vital. GH-O-004



El programa del Pre-Pensionado inicia con la aceptación y participación de los funcionarios públicos que están próximos a pensionarse, que les falte 3 o menos años para pensionarse y finaliza con la presentación de la ejecución de las actividades.

ACTIVIDADES DA DESARROLLAR EN EL PROGRAMA

Recreación y Espacimientos	Se proponen actividades recreativas y sociales de integración que permitan elevar la autoestima y fomentar las relaciones interpersonales.
Hábitos de Vida Saludable	Fomentar estilos de vida saludable que incidan positivamente en el bienestar físico, mental y social del Servidor Público y que a su vez disminuyan los comportamientos de riesgo.
Revisión Hojas de Vida e Historias Laborales	Contar con información precisa sobre el contenido de las historias laborales de los servidores públicos
Capacitación	Brindar al servidor público la asesoría pertinente sobre el Sistema General de Pensiones y el proceso correspondiente para lograr el Retiro Laboral
Evaluación y Seguimiento	Realizar un informe del impacto del programa de prepensionados es decir conocer su efectividad.

12. MEDICION DEL CLIMA LABORAL

En cuanto a la medición del clima laboral en el año 2024 se aplicaron las encuestas a los servidores públicos del IBAL, tomando como referente la guía de calidad de vida laboral propuesta por el DAFP, esa medición tiene una duración de dos (2) años es decir que en la vigencia del año 2026, aplicaremos nuevamente la medición de clima laboral organización a los servidores públicos vinculados con la entidad.

Guía para evaluar el clima organizacional



El instrumento para medir el Clima Laboral del IBAL, consta de 22 afirmaciones, distribuidas en 7 variables, cada una de ellas con su correspondiente número de ítems establecidas en el siguiente cuadro:

VARIABLES	
1.	Orientación Organizacional
2.	Administración del Talento Humano
3.	Estilo de Dirección
4.	Comunicación e Integración
5.	Trabajo en Grupo
6.	Capacidad Profesional
7.	Medio Ambiente Físico
TOTAL	

En concreto se sugiere:

1. Se decidió cuáles son los aspectos que se van a tener en cuenta de acuerdo con las circunstancias, necesidades y conveniencias de la entidad, en aspectos tales como nombres y apellidos, denominación del cargo, nombre de la dependencia y proceso en el que desempeña su labor, lo cual se solicitó al comienzo del cuestionario para evaluar el clima laboral.
2. Valorar cada una de las opciones del cuestionario de acuerdo a la siguiente tabla:

Total, Desacuerdo (T.D)
Desacuerdo (D)
Acuerdo (A)
Total, Acuerdo (T.A)

Por lo anterior una vez aplicado la encuesta y realizada la tabulación de las diferentes variables se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Se debe realizar actividades de Sensibilización y reinducción en valores éticos institucionales y el SIG y revisar las necesidades en materia de recursos que tiene cada una de las dependencias con el fin de reducir la percepción de insatisfacción que tienen algunos funcionarios sobre este ítem organizacional.
2. Se debe realizar un procedimiento para desarrollar el programa de Inducción con el fin de que el funcionario que se vincule a la entidad conozca y se empodere de los diferentes temas organizacionales y del puesto de trabajo contando con las herramientas y elementos necesarios que coadyuven al desarrollo de este programa como son: video institucional, folletos, plegables y seguimiento a las diferentes etapas de este proceso.
3. Se debe fomentar el Liderazgo en el nivel directivo, líderes de procesos y mandos medios con el fin de establecer un mejor clima laboral en todas las dependencias de la entidad que contribuyan a proyectar una mejor imagen institucional a través de actividades de capacitación y/o de bienestar donde se refleje la armonía y empatía en los lugares y puestos de trabajo.
4. Es necesario, implementar y establecer canales de comunicación a través del cual se envía información de tipo oficial y no a través de comunicaciones informales, logrando la calidad en el flujo de la información en las diferentes líneas de trabajo, a nivel jerárquico como entre los trabajadores de la entidad.
5. Se debe fomentar la cultura del trabajo en equipo en todos los niveles jerárquicos de la entidad, propendiendo porque los trabajadores de diferentes niveles, accedan a este tipo de formación.
6. Se debe incentivar mediante concurso en igualdad de condiciones la participación de los trabajadores cuando existan vacante ya sea temporales o definitivas en las convocatorias de vinculación de personal teniendo en cuenta la formación y experiencia y habilidades acordes a los perfiles y requisitos establecidos por la entidad en su manual específico de funciones y competencias laborales.
7. Se debe realizar un estudio o análisis de los puestos de trabajo y/o área de trabajo, con el fin de determinar si el ambiente físico es el adecuado para los Servidores Públicos en los componentes: planta física, ergonomía, ventilación, iluminación y mantenimiento.

 IBAL SIG <small>SA ESP OFICIAL</small> <small>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</small>	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GH-O-003 FECHA VIGENCIA: 2019-1-23 VERSIÓN: 00 Página 26 de 32
---	--	--

13. SISTEMA INTEGRADO DE GESTION SIG

Misión: Somos una empresa pública, prestadora de los servicios de acueducto y alcantarillado de la ciudad de Ibagué, que trabaja para garantizar la calidad, continuidad y cobertura, con integridad en sus actuaciones diarias, generando valor para nuestros diferentes grupos de interés, comprometidos con el cumplimiento de las normas y requisitos legales; contribuyendo a la protección y conservación del medio ambiente, la satisfacción del cliente y la salud y seguridad de los trabajadores.

Visión: “En el 2031 estar posicionados como una empresa de servicios públicos exitosa e innovadora, que brinde confianza a la ciudadanía, donde nuestro personal se comprometa para dar valor a nuestros clientes, garantizando calidad en la gestión y satisfacción a nuestros grupos de interés.

Política del SIG: “El IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL se compromete con la prestación de los servicios de Acueducto y Alcantarillado a través del mejoramiento continuo de su Sistema Integrado de Gestión atendiendo las necesidades de nuestras partes interesadas con integridad y calidad en el servicio para generar valor público, promoviendo la seguridad y salud de sus trabajadores, la protección y conservación del medio ambiente y el cumplimiento de los requisitos legales, contribuyendo a la calidad de vida y desarrollo sostenible de la región.

14. POLITICA DE INTEGRIDAD

Es una política institucional que, junto con la misión, la visión, los objetivos estratégicos y los valores contenidos en el código de integridad define y direcciona los lineamientos organizacionales de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. Oficial, donde prevalezca el interés general sobre el interés particular.

1. CODIGO DE INTEGRIDAD

La construcción participativa permitió, en primer lugar, empezar a informar a las entidades públicas y las organizaciones civiles sobre el proyecto de renovación de los Códigos de integridad. Así mismo, los servidores y ciudadanos que participaron tuvieron la oportunidad de tomarse el tiempo de pensar en la integridad de la administración pública, iniciando así un proceso pedagógico fundamental que debe continuarse a lo largo de la implementación de este Código. Finalmente, la construcción participativa del Código permitió recoger las perspectivas de los servidores públicos, quienes, a fin de cuenta, con su experiencia, conocen las dinámicas y exigencias del servicio público mejor que nadie, así como las actitudes que caracterizan una prestación íntegra del mismo.

Así mismo el IBAL S.A. E.S.P. Oficial, armonizo los valores del código de ética de la entidad con los valores del código de integridad de los servidores públicos de Colombia así: Resolución 234 del 14 de marzo de 2019, adopción Código de Integridad.

VALORES CODIGO DE INTEGRIDAD	VALORES CODIGO DE ETICA
HONESTIDAD	HONESTIDAD
RESPETO	RESPETO
COMPROMISO	EFICACIA
DILIGENCIA	SERVICIO
JUSTICIA	EFICIENCIA
	RESPONSABILIDAD
	EQUIDAD
	IMPARCIALIDAD

Así las cosas, el Código de Integridad se convierte en la primera herramienta de la política de gestión y desempeño institucional en el marco de la actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y es la puerta de entrada para reunir diferentes elementos de la gestión de integridad en el sector público y crear e incrementar la conciencia de los valores y normas de conducta comunes en la administración pública.

2. GESTION DE CONFLICTO DE INTERESES

La identificación y declaración de conflicto de intereses se constituye en la segunda herramienta que brinda orientaciones y directrices a los servidores públicos para que identifique y declaren sus conflictos cuando se enfrenten con interés propios del servicio público.

Las situaciones de conflicto de intereses se han limitado a un marco legal, la cotidianidad del servicio público requiere un marco más amplio y enfocado hacia lo preventivo.

Por lo tanto en Colombia, el concepto conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 40 del Código Único Disciplinario –Ley 734 de 2002- y el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo – Ley 734 de 2011-, los cuales señalan que el conflicto surge “cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público” y de esta manera se convierte en un mecanismo de Gestión preventivo del comportamiento de los servidores públicos.

Adicionalmente se han clasificado tres tipos de conflicto de intereses así:

Tabla 1. Tipos de conflicto de intereses

	Real	Potencial	Aparente
Interés particular	Tengo un interés particular que podría influir en mis obligaciones como servidor público		No tengo interés particular que pueda influir en mis obligaciones como servidor público
Decisión profesional del servidor público	Ya estoy en una situación en la que tengo que tomar la decisión	Aún no estoy en la situación en la que tengo que tomar la decisión, pero esta podría producirse en el futuro	Ya estoy en la situación de tomar una decisión y alguien podría razonablemente pensar que tengo un interés que podría influir

Tabla 2. Conflicto de intereses y corrupción

	Conflicto de intereses (riesgo de corrupción)	Corrupción
¿Qué es?	una situación	acción u omisión voluntaria
¿Por qué se produce?	interés particular (legítimo)	beneficio particular (ilegítimo)
¿Qué produce?	tendencia o riesgo de sesgo en el juicio/decisión profesional	decisión o juicio ya sesgado

- **Real:** cuando el servidor público ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión, pero, en el marco de esta existe un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público.
- **Potencial:** cuando el servidor público tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público, pero aún no se encuentra

en aquella situación en la que debe tomar una decisión. No obstante, esta situación podría producirse en el futuro.

- **Aparente:** cuando el servidor público no tiene un interés privado pero alguien podrá llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que si lo tiene. Una forma práctica de identificar si existe un conflicto de intereses aparente es porque el servidor puede ofrecer toda la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es ni real ni potencial.

15. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

El proceso de talento humano cuenta con los siguientes mecanismos que permiten controlar y hacer seguimiento a las actividades propias del proceso:

- Indicadores de gestión.
- Informes de seguimiento a los planes de acción.
- Mapas de riesgos.
- Planes de mejoramiento

16. INDICADORES

INDICE DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

No. de Trabajadores por cada 1000 usuarios= No. Trabajadores/ No. Usuarios* 1000

EFICACIA DE LAS CAPACITACIONES

No. de capacitaciones realizadas/ No. de capacitaciones programadas*100%

INDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTALIDAD

No. Total, AT periodo/ No. HHT Trimestral *K

INDICE DE SEVERIDAD DE ACCIDENTALIDAD

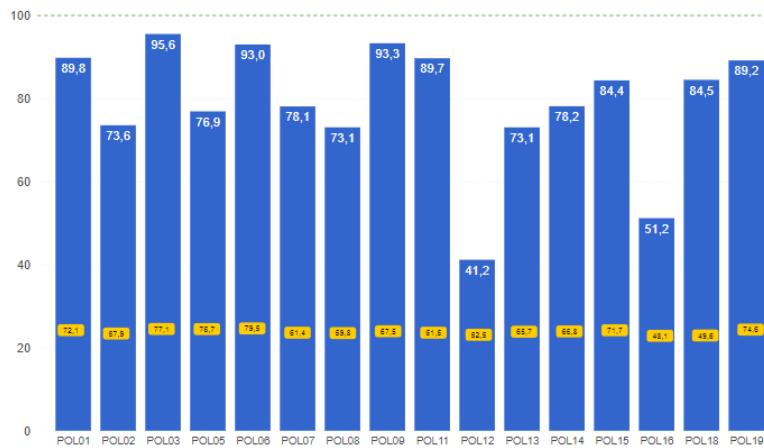
No. días perdidos y cargados por accidentes de trabajo / No. HHT*K

AUSENTISMOS DE LABORAL

No. días perdidos / HHT*100

17. RESULTADOS DEL FURAG COMO LINEA BASE 2024

III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



Nota 1: La etiqueta de valores en amarillo en cada columna indica el valor promedio obtenido en la política específica consultada.

POLÍTICAS

- POL01: Índice de Gestión Estratégica del Talento Humano
- POL02: Índice de Integridad
- POL03: Índice de Planeación Institucional
- POL05: Índice de Compras y Contratación Pública
- POL06: Índice de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
- POL07: Índice de Gobierno Digital
- POL08: Índice de Seguridad Digital
- POL09: Índice Defensa Jurídica
- POL11: Índice de Servicio a las ciudadanías
- POL12: Índice de Racionalización de Trámites
- POL13: Índice de Participación Ciudadana en la Gestión Pública
- POL14: Índice de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
- POL15: Índice Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción
- POL16: Índice de Gestión Documental
- POL18: Índice de Gestión del Conocimiento
- POL19: Índice de Control Interno

Fuente: Función Pública Informe Gestión y Desempeño Institucional-2024 de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL .S.A. E.S.P. Oficial

RESULTADO INDICE DESAGREGADO DE DESEMPEÑO -2024



ÍNDICE CONSULTADO	Puntaje consultado	Media grupo par
■ GESTIÓN DOCUMENTAL		
■ GESTIÓN ESTRÁTÉGICA DEL TALENTO HUMANO		
Calidad de la planeación estratégica del talento humano	87,1	74,8
Desarrollo del talento humano en la entidad	94,0	72,2
Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	100,0	63,5
Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	66,7	62,7
■ GOBIERNO DIGITAL		
■ INTEGRIDAD		

18. EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DEL PLAN

Dado que durante la vigencia 2026, se continuó con la transición al nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se conocerá el avance del plan a través del seguimiento y evaluación que se realice al plan de acción formulado producto del autodiagnóstico realizado a la dimensión del talento humano.



**PLAN ESTRATEGICO DE
TALENTO HUMANO
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN**

CÓDIGO: GH-O-003

FECHA VIGENCIA:
2019-1-23

VERSIÓN: 00

Página 31 de 32

**19. CORRECCIONES, ACCIONES CORRECTIVAS, ACCIONES
PREVENTIVAS Y MEJORAS**

De acuerdo con el análisis que se realizará al presente documento durante la vigencia 2026, se establecerán las acciones de mejora a que haya lugar a través de la suscripción de planes de mejoramiento.



**PLAN ESTRATEGICO DE
TALENTO HUMANO**
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

CÓDIGO: GH-O-003

FECHA VIGENCIA:
2019-1-23

VERSIÓN: 00

Página 32 de 32

IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL
DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
GRUPO GESTION HUMANA