

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE MELGAR EMPUMELGAR E.S.P.

VIGENCIA 2026

Código: GD-F003

Versión: 04

Vigente desde: 29/09/2020

Página 1 de 13

EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE MELGAR
NIT. 809.001.720-4 PBX (8) 2454333 – 2457702 – 2450256
Email. serviciospublicos@melgar-tolima.gov.co
Carrera 23 No. 5 – 42 Centro Empresarial San Francisco de Asís



CO20/962285

Tabla de Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO GENERAL	4
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
4. ALCANCE	4
5. MARCO NORMATIVO	4
6. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	4
6.1. Misión	5
6.2. Visión	5
6.3. Política de calidad	5
6.4. Código de integridad	5
6.5. Estructura organizacional: Acuerdo 011 del 2024	7
6.6. Mapa de procesos de la empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p. ..	7
7. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	8
7.1. Diagnostico Matriz GETH	8
8. PLAN ESTRATÉGICO ÁREA DE TALENTO HUMANO	10
8.1. Plan de previsión de recursos humanos	10
8.2. Plan de estímulos e incentivos	10
8.3. Plan institucional de capacitaciones	11
8.3.1. Inducción	11
8.3.2 Reinducción	12
8.4. Plan de seguridad y salud en el trabajo	12
8.5. Evaluación de desempeño	12
8.6. Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP	12
8.7. Estrategia clima organizacional y cambio cultural	13
8.8. Programa de desvinculación asistida	13
9. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	13

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano, tiene carácter indicativo y alinea todos los componentes que integran la gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales mediante acciones de mejoramiento continuo en el desarrollo, el reconocimiento, el bienestar la motivación del personal, en lo relacionado con el ciclo de vida del servidor público, desde las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Se formula el presente plan como una herramienta de organización y estructuración de las actividades del área de Talento Humano, orientándola hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora continua, generando productividad en el desarrollo de los procesos.

De acuerdo al contenido del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, la política de “Gestión de Talento Humano”, se encuentra orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos, buscando el desarrollo de competencias laborales y comportamentales, la entrega de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, Evaluación del Desempeño y el Plan de Estímulos e Incentivos.

Desde este contexto y los objetivos para esta vigencia se orientan a definir las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro para el cumplimiento de los objetivos misionales de la empresa.

2. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar acciones para fortalecer la gestión del humano mejorando las competencias, habilidades y capacidades de los Servidores Públicos de la empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Dar cumplimiento al plan de estímulos e incentivos de la empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los trabajadores, a través del plan institucional de capacitaciones de la empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p.
- Administrar la nómina y seguridad social de los Servidores Públicos de la empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p.
- Precisar las acciones para los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los trabajadores Oficiales y empleados públicos de la empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p.

4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano, inicia con la detección de necesidades en los componentes (Bienestar, capacitación, incentivos, provisión y plan de vacantes) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos. Aplica a la población de trabajadores oficiales y los empleados públicos en lo relacionado con los componentes (plan de vacantes, plan de revisión de recursos humanos, plan institucional de capacitación, plan de bienestar social). Finaliza con el seguimiento, evaluación e impacto en la implementación, conforme a la normatividad aplicable.

5. MARCO NORMATIVO

- a. Decreto 1227 de 2005. Establece las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de Programas de Bienestar Social e Incentivos.
- b. 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.
- c. Decreto Ley 1567 de 1998. El cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- d. Decreto número 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- e. Decreto 1499 de 2017. Por medio del cual se modifica el Decreto número 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- f. Decreto 1227 de 2005. “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.
- g. Decreto 4665 de 2007. “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”.
- h. Decreto 648 de 2017 Por el cual se modifica y añade el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Única del Sector de la Función Pública.

6. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

6.1. Misión

Prestar de forma eficiente, eficaz y efectiva los Servicios de Acueducto y Alcantarillado, así como la administración de unidades de negocios complementarios, con criterio de Responsabilidad corporativa, a través de un equipo interdisciplinario competitivo, que integra la gestión institucional de la Empresa de Servicios Públicos de Melgar Empumelgar e.s.p.

6.2. Visión

La Empresa de Servicios Públicos de Melgar Empumelgar e.s.p., para el año 2026 será reconocida como la empresa líder de la región en la prestación de los servicios de acueducto y alcantarillado, a través de un modelo sostenible en la gestión integral del agua.

6.3. Política de calidad

Adoptese la Política de Calidad de la Empresa de Servicios Públicos de Melgar – Empumelgar esp. orientado a la formulación, adopción, implementación, y seguimiento de planos, programas y proyectos del sector de Servicios de Acueducto, y Alcantarillado y Servicios Conexos, como herramienta de gestión sistemática y transparente que permite dirigir y evaluar el desempeño institucional, permitiendo brindar un servicio de calidad y de esta manera satisfacer las necesidades del cliente y sus partes interesadas, en ella se compromete:

- a. Ofrecer servicios eficaces, eficientes y efectivos que permitan el cumplimiento de las expectativas y necesidades de los usuarios,
- b. Brindar respuestas oportunas a los diferentes requerimientos de las partes interesadas en términos de claridad y confiabilidad.
- c. Elevar los niveles de desempeño de los procesos y procedimientos,
- d. Fortalecer las competencias de los servidores públicos y trabajadores oficiales de Empumelgar e.s.p, y promover una cultura de mejoramiento continuo y la sostenibilidad del sistema.

6.4. Código de integridad

El código de integridad, es una herramienta con la que cuenta la empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p., cuyo objetivo es establecer los valores y sus respectivos principios de acción a aplicar, los cuales comprenden la fuente e instrumento para la estructuración de una gestión institucional íntegra y la prevención de conductas contrarias al ordenamiento jurídico.

públicos, en sus hábitos y comportamientos al realizar la labor diaria; con el fin de fortalecer un procedimiento integro, eficaz, eficiente y efectivo con una visión enfocada al cliente recuperando así la confianza de la comunidad hacia la institucionalidad.

Los valores corporativos de la empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p., hijo:

LEALTAD: Guardar confidencialidad respecto a la información de la entidad y en caso de conflicto de intereses abstenerse de opinar de los asuntos. Velar por el buen nombre de la institución, dentro y fuera de ella y hacer observaciones y sugerencias que permitan elevar la calidad de la educación que se imparte.

SOLIDARIDAD: La disposición a ayudar a los compañeros cuando necesiten de apoyo. Actuar siempre regidos por la cooperación para lograr los objetivos propuestos por la entidad.

PERTENENCIA: Mantenemos el deseo y la motivación de aportar al desarrollo institucional mediante nuestra capacidad intelectual y física para servir con el mayor agrado, haciendo el proyecto de vida compatible con el proyecto laboral.

TOLERANCIA: Valoramos a los demás por lo que son y aceptamos con respeto lo distinto, lo diferente y lo que no es igual a nosotros.

RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL: El manejo eficiente de los recursos en la realización de nuestras actividades se deben realizar de modo que se cumplan con excelencia y calidad los objetivos y metas Institucionales.

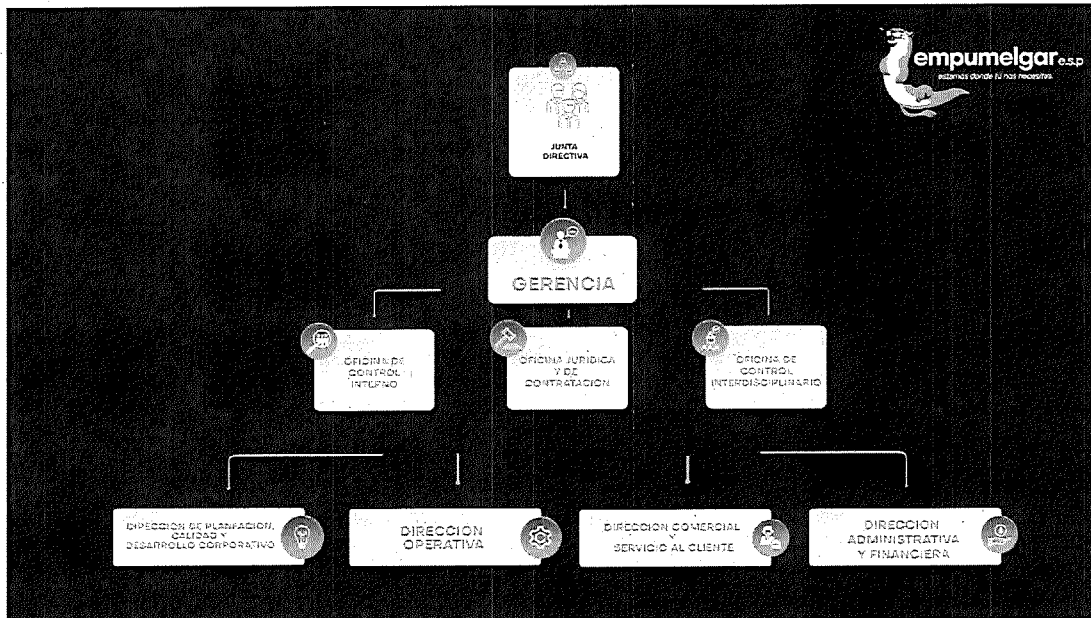
RESPONSABILIDAD SOCIAL: Apoyamos las realizadas para el ejercicio de la ciudadanía y el desarrollo local, regional y acciones nacionales, en especial aquellas dirigidas al mejoramiento de las condiciones de vida de los sectores más desprotegidos de la sociedad.

RESPONSABILIDAD AMBIENTAL: Promovemos el cuidado del medio ambiente para garantizar la calidad de vida de las generaciones futuras, en el accionar de todas las áreas institucionales con la finalidad de generar prácticas responsables dentro del enfoque de sostenibilidad ambiental y la búsqueda de la eficiencia en los procesos para lograr un nivel óptimo en el uso de los recursos.

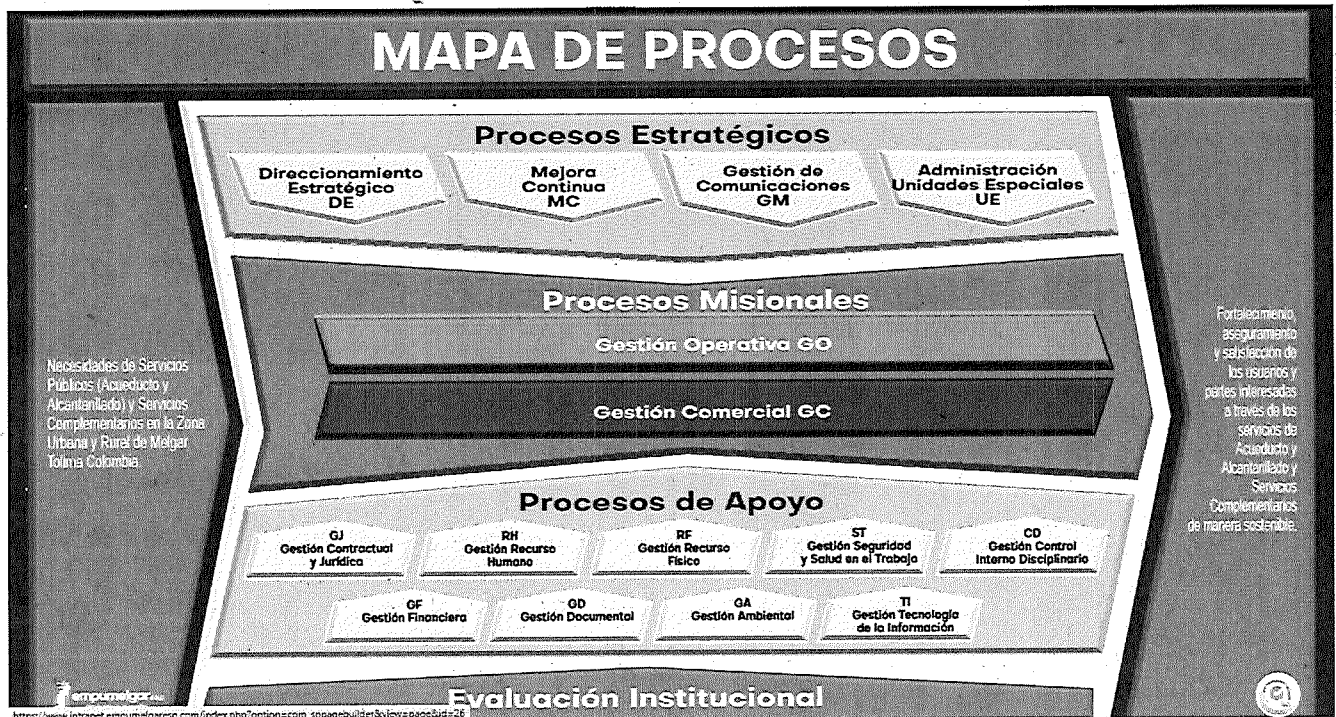
CONVIVENCIA: Mantenemos la disposición al diálogo como punto de partida a la solución de situaciones producto de las diferencias que se presentan en la interacción cotidiana entre los distintos miembros de la comunidad.

IMPARCIALIDAD: Actuar con legalidad, justicia e imparcialidad tanto en la prestación de servicios como en las relaciones laborales sin tratar con privilegio o discriminación, sin tener en cuenta su condición económica, social, ideológica, política, sexual, racial, religiosa o de cualquier otra naturaleza.

6.5. Estructura organizacional: Acuerdo 011 del 2024



6.6. Mapa de procesos de la empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p.



7. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

7.1. Diagnostico Matriz GETH

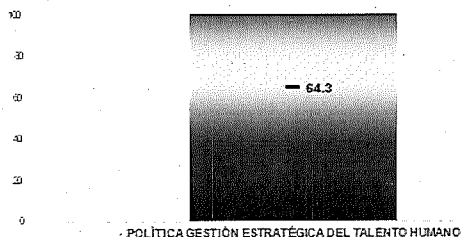


modelo integrado
de planeación
y gestión



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

1. Calificación total:



En el diligenciamiento de la matriz diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, donde se identifican las rutas en las cuales se deben trabajar para mejorar en el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema, como resultado general de la Gestión Estratégica de Talento Humano se obtuvo el 61.4% como lo indica la gráfica.

De acuerdo con la anterior gráfica, se puede evidenciar que la calificación obtenida es de 61.4% lo que significa que la gestión del Talento Humano en la empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p., se encuentra en un nivel de madurez “Transformación”.

El nivel de transformación, es el segundo nivel, implica que la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene aún margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo.

Los resultados generales, y los de cada variable, categoría y subcomponente, serán automáticamente clasificados en cinco niveles (el nivel Básico Operativo se divide en Alto, Medio y Bajo) que representan el estado de evolución de la GETH, de la siguiente manera:

Básico Operativo

La entidad no ha instalado prácticas de valor agregado en GETH. Se limita a las directrices generales, cumpliendo los aspectos formales de la gestión.

Transformación

La implementación de GETH ha avanzado pero requiere mejoras. Existe evidencia de acciones que impactan en el desempeño, pero aún existen brechas importantes. Aún falta posicionar el tema a nivel estratégico.

Consolidación

Nivel donde la implementación de GETH se ha asentado como una buena práctica: se encuentra al máximo nivel de desarrollo para los estándares propuestos, cumple un rol estratégico, contribuyendo a la consecución de resultados. Los servidores ven a la GETH como una oportunidad de desarrollo personal.

De ahí que, se hace necesario que la empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p., fortalezca y mejore la implementación de los procesos inmersos en la Gestión Estratégica de Talento Humano, por lo que es preciso adelantar acciones que permitan darle continuidad a los procesos en el marco de la eficiencia y eficacia.

De acuerdo a las cinco (5) rutas de creación de valor definidas por la política del MIPG, en la empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p., en atención a los nuevos retos de transformación, generó el resultado de las rutas de creación de valor, los cuales nos van a permitir corregir los aspectos a trabajar, con el fin de realizar una mejor gestión del talento humano.

 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	69	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	61
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	71
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	64
		- Ruta para generar innovación con pasión	78
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	66	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	66
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	60
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	78
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	60
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	72	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	72
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	72
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	59	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	57
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	62
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	65	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	65

Como se aprecia en la ilustración, con el diligenciamiento de la Matriz cada ruta y cada subruta van generando un puntaje acumulado (promedios simples con base 100) que permiten a la empresa, identificar los aspectos en los que posee fortalezas y debilidades. La Matriz permite la trazabilidad para identificar cuál combinación de intervenciones en las diferentes variables permitirá mejorar los puntajes en la o las rutas que se hayan determinado.

8. PLAN ESTRATÉGICO ÁREA DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de gestión de Talento Humano de la empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p., se desarrolla a través del ciclo de vida del trabajador y del empleado público: ingreso, desarrollo y retiro, reconocidos por los empleados como fundamentales para su desarrollo y crecimiento personal, laboral y familiar, de acuerdo a los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

8.1. Plan de previsión de recursos humanos

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el cual establece obligaciones constitucionales y legales; y está en particular, la cual determina:

“1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.*
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.*
- c) Estimación de todos los costos de personales derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.”*

La empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p., no realiza evaluación de competencias de los candidatos para cargos de libre nombramiento y remoción ya que es discrecionalidad del Gerente y el Alcalde (en los cargos que aplican), realiza los nombramientos de los Directivos acorde al perfil del cargo que está incluido en el Manual de Funciones.

Dando cumplimiento a cabalidad con los objetivos trazados, el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p., se ha diseñado teniendo en cuenta los lineamientos metodológicos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

8.2. Plan de estímulos e incentivos

El Plan de Estímulos e Incentivos 2026 de la empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p., busca fortalecer las estrategias y condiciones de los trabajadores para contribuir a su bienestar y motivación, calidad de vida laboral, desempeño laboral y fortalecimiento de la cultura organizacional.

Los Programas de Bienestar Social cuyos beneficiarios son los trabajadores oficiales y los empleados públicos, están enmarcados en las áreas de protección y servicios sociales y de calidad de vida laboral, para los cuales se podrán programar las actividades que a continuación se describen:

Área de protección y servicios sociales:

- **Culturales, Artísticos, Deportivos y Recreativos:** Promocionar la participación en las actividades culturales, artísticas, deportivas y recreativas para los empleados públicos y sus familias.
- **Fomentar la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano** en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado.
- **Prevención y Promoción en Salud:** Desarrollar actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los funcionarios que integren acciones de medicina preventiva y medicina del trabajo, teniendo en cuenta que las dos tendencias a garantizar el bienestar físico, mental y social de las personas, protegiéndolas de los factores de riesgo ocupacional, ubicándolas en puestos de trabajo acordes con sus condiciones psicofísicas y manteniéndolas en aptitud de producción laboral.
- **Implementar los incentivos y los estímulos** que promuevan el buen desempeño y satisfacción de los servidores públicos.

8.3. Plan institucional de capacitaciones

El Plan Institucional de Capacitaciones 2026, tiene como propósito contribuir al desarrollo integral de los trabajadores oficiales y los empleados públicos a través de la formación y fortalecimiento de conocimientos, habilidades y competencias laborales para el desarrollo de manera eficiente y eficaz de las funciones asignadas logrando cumplir con los objetivos institucionales.

El componente de Capacitación, inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia, buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

8.3.1. Inducción

El programa de inducción de la empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p., logra que cada trabajador al ser vinculado a la empresa conozca la misión, visión, estructura organizacional, cultura organizacional valores y objetivos institucionales.

Por lo anterior el área de gestión de humano, realizará este proceso cada vez que se realiza la vinculación de un trabajador, para ello se diligenciarán los formatos que se encuentran asociados al procedimiento de inducción vigentes en el Sistema de Gestión de calidad.

8.3.2 Reinducción

La reinducción se impartirá a los trabajadores oficiales y los empleados públicos por lo menos cada año, cada vez que se considere necesario o en el momento en que se produzcan cambios en la Empresa.

Este se realiza con el propósito de brindar herramientas que les permitan ejercer adecuadamente las funciones, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la institución, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la Entidad.

8.4. Plan de seguridad y salud en el trabajo.

El plan de seguridad y salud en el trabajo, tiene por objetivo, propender por el Bienestar Integral de los funcionarios de Empumelgar e.s.p., para favorecer su salud física, mental, psicológica y social mediante ambientes de trabajo que promuevan la calidad de las actividades y procesos institucionales. Inicia con las actividades que determinan la identificación de peligros, evaluación de riesgos, identificación de requisitos legales, la implementación de programas y controles; finaliza con las acciones necesarias para la mejora del desempeño del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en Empumelgar e.s.p.

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

8.5. Evaluación de desempeño

Es un instrumento de administración que integra el desempeño del servidor público con la misión institucional, generando un valor agregado a las entidades a través del desempeño efectivo de los compromisos laborales y comportamentales y la realización de un trabajo que conlleve a la mejora continua.

La evaluación de desempeño en la empresa, se realiza anualmente, evaluando a los funcionarios que cumplen los requisitos de antigüedad laboral en la misma, basándose en el modelo de competencias establecido. Los aspectos a mejorar, resultantes de la evaluación del desempeño laboral, son tenidos en cuenta en el diagnóstico de las necesidades de las áreas para la formulación del Plan Institucional de Capacitación.

8.6. Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP

El área de Talento Humano, en el primer semestre socializa a todos los servidores públicos las fechas y proceso para el realizar la declaración de bienes y rentas, además la dependencia ofrece orientación permanente a solicitud de los servidores públicos para el correcto diligenciamiento y uso de la plataforma.

8.7. Estrategia clima organizacional y cambio cultural

La estrategia se enfocará en dar inicio a un proceso de constante transformación de la Cultura Organizacional con el propósito de tener una alineación y fortalecimiento de un tejido de creencias compartidas en torno a las relaciones de servicio fundamentadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación; que se deriva en un desempeño y desarrollo institucional el cual tenga altos niveles de calidad e integridad.

Se optará por adelantar el estudio anual de Clima Organizacional, el cual tendrá como propósito la medición de la percepción de los servidores con base al ambiente laboral y poder establecer de intervención con afinidad a los resultados del mismo.

8.8. Programa de desvinculación asistida

Este programa está orientado a facilitar el proceso de terminación laboral de una manera estructurada, ética y respetuosa, siendo el principal objetivo apoyar a los empleados afectados por el proceso de desvinculación, ayudándolos a afrontar este cambio de manera profesional y emocionalmente adecuada así mismo, se pretende minimizar el impacto social y emocional que puede generar la terminación del vínculo laboral, proteger la reputación corporativa, mostrando responsabilidad social y compromiso ético en la gestión del talento humano y cumplir con las normativas legales y laborales, asegurando que el proceso sea transparente, equitativo y respetuoso de los derechos de los trabajadores.

El procedimiento inicia con identificación de los puestos o roles que serán objeto de desvinculación, evaluación del impacto operacional en la empresa; procediendo a la notificación personal y confidencial a través de pre aviso, según se establezca en el contrato individual de trabajo, explicación clara de las razones del proceso, basada en criterios objetivos y alineados con la estrategia de la empresa. Favoreciendo espacios para escuchar inquietudes y resolver dudas del empleado.

Luego de ello, se inicia el proceso de liquidaciones prestacionales sociales conforme a la legislación vigente para, finalizar con el cierre a través de la firma de la liquidación, entrega de formato paz y salvo, resultados de exámenes de egreso y constancia laboral.

9. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico, se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes que lo integran. Este indicador hace referencia a la medición del porcentaje de cumplimiento de los indicadores establecidos en el Plan de Estímulos e incentivos y el Plan de Capacitación, que hacen parte del Plan Estratégico de Talento Humano de la empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p para la vigencia.

Así mismo, se elaboran informes semestrales de cada uno de los planes que componen el P.E.T.H. de la empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p.

Proyectó: Mary Alejandra Ladino Llanos – Profesional de Apoyo a la Gestión – 13/01/2026
Revisó: Oscar Fernando Sánchez Rojas – Director Administrativo y Financiero – 13/01/2026
Revisó: Youkelcys Armenta Cuéllar – Director Oficina Asesora Jurídica - 13/01/2026

