



**EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DOMICILIARIOS DE ROVIRA
“EMSPUROVIRA” E.S.P.**

**PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO
HUMANO (PETH) – VIGENCIA 2026**

Proceso de Gestión del Talento Humano

Versión 02
Enero 2026



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.

NIT: 809.003.173-4



Versión	Fecha de versión	Descripción del Cambio
1	2024 - 01- 31	Creación del Documento dando cumplimiento con la normatividad
2	2025 - 01 - 31	
3	2026 - 01 - 31	



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.

NIT: 809.003.173-4



Contenido

INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO LEGAL	4
3. ALCANCE	4
4. OBJETIVO GENERAL	5
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
6. PROPÓSITO	6



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.

NIT: 809.003.173-4



INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico del Talento Humano para el año 2026, de la Empresa de Servicios Públicos Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P, está orientado a fortalecer las distintas etapas del ciclo de vida del Talento Humano promoviendo el desarrollo y fortalecimiento de competencias, habilidades y calidad de vida. Con esto se pretenden no solo aumentar la motivación y el compromiso de los colaboradores si no también 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.

El Plan Estratégico del Talento Humano hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión “MIPG”, el cual considera el Talento Humano como el capital más importante con el que cuenta la Empresa , articulándose de manera armónica con el direccionamiento estratégico para alcanzar los objetivos propuestos, fomentando las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados a los colaboradores, creando una cultura basada en el sentido de pertenencia, transparencia, competencias de conocimientos, productividad y desempeño.

Es parte fundamental garantizar condiciones laborales dignas y un entorno propicio para la prevención de riesgos laborales. Se fomentará el autocuidado y se velará por la satisfacción de las necesidades del personal y sus familias, dentro del marco de políticas de talento humano.

Finalmente, en el ámbito de la capacitación, se dará prioridad al fortalecimiento de conocimientos y habilidades para los colaboradores del entorno 4.0, mediante el Plan Institucional de Capacitación (PIC). Centrándose en la gestión del conocimiento, la innovación, la transformación digital y la integridad en lo público.

En conclusión, este plan estratégico pretende ser un pilar fundamental para fortalecimiento y desarrollo de colaboradores de “EMSPUROVIRA”, integrando valores, competencias y condiciones que promueven un servicio público eficiente y acorde a las necesidades de los grupos de valor, de acuerdo a la normatividad legal vigente



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.

NIT: 809.003.173-4



2. MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa de Servicios Públicos de Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P, se ajusta a la normatividad que rige para las entidades públicas y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

- Constitución Política de Colombia.
- Decreto Ley 1567 de 1998. *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”*.
- Ley 734 de 2002. *“Por la cual se expide el Código Único Disciplinario”*
- Ley 909 de 2004. *“Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público y se dictan otras disposiciones”*.
- Decreto 1227 de 2005. *“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998”*.
- Decreto 4665 de 2007. *“Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”*.
- Decreto 1083 de 2015. *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública”*
- Decreto 648 de 2017. *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento único del Sector de la Función Pública”*

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P.; inicialmente se identifican las necesidades específicas de cada uno de sus planes, de acuerdo con el seguimiento y control de las actividades ejecutadas en el marco del mismo. Este plan se aplica a todos los colaboradores que hacen parte de la Empresa: servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.



NIT: 809.003.173-4

4. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y potenciar el Talento Humano de Función Pública, a través de la implementación de planes y políticas, promoviendo un ambiente laboral favorable que fomente el sentido de pertenencia y el desarrollo integral, fomentando la calidad en la prestación del servicio a través del teletrabajo y presencial, en concordancia con la estrategia institucional.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

El presente Plan Estratégico de Talento Humano tiene como objetivos específicos:

- Fortalecer habilidades y competencias mediante programas de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, en línea con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para garantizar un óptimo rendimiento y las competencias laborales.
- Promover la cultura de prevención, autocuidado y manejo de riesgos en el ambiente laboral, ambientes propicios para el bienestar y el rendimiento laboral de los colaboradores, diseñando estrategias de reconocimiento, actividades recreativas e integradoras, y la implementación de herramientas tecnológicas que propicien el desarrollo integral y satisfagan las necesidades del personal durante el ciclo de vida laboral.
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P.
- Gestionar y establecer procedimientos de vinculación, estableciendo un plan de acción que detecte de manera oportuna las necesidades de personal, acorde con los cambios que puedan surgir durante la vigencia, evitando interrupciones en el normal funcionamiento de las dependencias.



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.

NIT: 809.003.173-4



6. PROPÓSITO

Desarrollar estrategias destinadas a fortalecer los conocimientos, habilidades y aptitudes del talento humano la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P. Con el propósito de mejorar sus condiciones de vida y enriquecer su rendimiento laboral conservando un entorno de trabajo saludable, seguro, dinámico y flexible que permita a nuestros colaboradores aprovechar sus habilidades y experiencia en beneficio de nuestra entidad. Estas estrategias buscan cuidar y mejorar la calidad de vida de nuestros servidores y sus familias.

7. COMPONENTES

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

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación – PIC
- Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

8. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

8.1 Disposición de la Información:

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), es fundamental disponer de información actualizada y precisa para diseñar el Plan Estratégico del Talento Humano con los insumos necesarios que impulsen una gestión efectiva, generando un impacto directo en la productividad de los servidores y, consecuentemente, en el bienestar de los ciudadanos.

En este sentido, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano de la Empresa de Servicios Públicos de Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P.; se basa en información actualizada proveniente de la plataforma estratégica de la entidad, que incluye aspectos como el marco legal del régimen laboral, la caracterización de los servidores y los puestos de trabajo.



8.2 Caracterización de la Población

La Matriz de Caracterización se encarga de mantener al día los datos relevantes como la antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, y demás aspectos clave de los servidores de la Empresa de Servicios Públicos de Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P.

Estos datos son fundamentales, ya que constituyen el principal recurso para la gestión eficiente del talento humano en la entidad.

Tabla 1 Caracterización de los empleos.

Niveles	Numero de Servidores
Directivo	2
Profesional	1
Técnico	3
Asistencial	3
Total	9

En ese sentido se cuenta con una caracterización de personal y asignación a través del Manual de Funciones y Competencias Laborales donde se identifica los diferentes cargos y perfiles, de acuerdo a las necesidades de la empresa.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

MISIÓN INSTITUCIONAL

Como empresa industrial y comercial del estado, estamos creados para “garantizar al cliente la prestación de los servicios públicos de acueducto, alcantarillado y aseo con la calidad exigida por la normatividad vigente con eficiencia, continuidad, tecnología y un gran compromiso de su talento humano”

VISIÓN INSTITUCIONAL

Se orienta a que la empresa de servicios públicos de Rovira–Tolima “EMSPUROVIRA” E.S.P “será la empresa líder en la región en la prestación de los servicios públicos domiciliarios con



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.



NIT: 809.003.173-4

compromiso social, lo que le permitirá trascender y ser considerada entre las empresas competitivas de su género en el contexto departamental y nacional”.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

El objetivo es fortalecer la capacidad organizacional y empresarial a través de la ejecución de los procesos y el desarrollo de programas de formación y capacitación para potenciar las capacidades y habilidades de los servidores públicos y encaminarlas al mejoramiento en la prestación de los servicios públicos domiciliarios, además de delinear y ejecutar un plan de mantenimiento de las instalaciones y equipos de la Empresa de Servicios Públicos de Rovira–Tolima “EMSPUROVIRA” E.S.P, para optimizar la capacidad operativa, administrativa y financiera de la empresa.

Producir una adecuada administración de los riesgos identificados, previniéndolos y mitigándolos. Garantizar la sostenibilidad financiera de la Empresa mediante las buenas prácticas gerenciales que permitan el control de los ingresos y los egresos, incrementando la inversión para una mejor prestación de los servicios.

DE ACUERDO CON EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD, LOS VALORES DE LA ENTIDAD SON:





NIT: 809.003.173-4

De igual manera el Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014, dentro del Módulo de Control de Planeación y Gestión, lleva inmerso el “*Componente de Talento Humano*”.

Este Componente va conformado por dos elementos así:

1. Acuerdos, compromisos y protocolos éticos.

ELEMENTO	PRODUCTOS MÍNIMOS	OBSERVACIONES
Acuerdos Compromisos y Protocolos Éticos	Documento con los principios y valores de la entidad	Política de Integridad
		Valores Institucionales
	Acto administrativo que adopta el documento con los valores de la entidad	Decreto, Resoluciones, Acta u otro Acto Administrativo que permita evidenciar la adopción de los valores de la entidad y Código de Integridad
	Estrategias de socialización permanente de los valores de la entidad	Instrumentos, herramientas, eventos de difusión y/o demás actividades que demuestren la socialización y difusión de los valores adoptados por la entidad.

2. Desarrollo del talento humano, los productos mínimos que comprende son los siguientes:

1. Plan Anual de Capacitación.
2. Programa de Inducción y Reinducción.
3. Cronograma de Bienestar Social e Incentivos
4. Sistema de Evaluación del Desempeño.
5. Manual de Funciones y Competencias Laborales.

MARCO CONCEPTUAL

La Planeación Estratégica del Recurso Humano, tiene la finalidad básica de lograr la adecuación de las personas a la estrategia institucional y el éxito proviene de la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad.

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ROVIRA-TOLIMA “EMSPUROVIRA” E.S.P,



NIT: 809.003.173-4

El Plan Estratégico de la Empresa de Servicios Públicos de Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P. establece entre otros los siguientes objetivos estratégicos en lo aplicable a Talento Humano.

Como primera medida mejorar los indicadores de clima laboral, cultura organizacional y sentido de pertenencia de los servidores de la entidad.

Lo anterior a través de los programas definidos en el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, como son:

1. Medir el clima laboral, definir, y ejecutar
2. Evaluar estrategias de intervención.
3. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE “EMSPUROVIRA” E.S.P.

La planta de personal de la entidad está distribuida de la siguiente forma:

ORGANIGRAMA DE EMSPUROVIRA E.S.P.



TALENTO HUMANO

Dirección: Calle 3 No. 4 – 78 B/ Centro
Rovira, Tolima
NIT: 809003173-4

Teléfono: 3134128618
pqr@emspurovira.gov.co – gerencia@emspurovira.gov.co
www.emspurovira.gov.co



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.



NIT: 809.003.173-4

Organizar el Talento Humano de la Empresa de Servicios Públicos de Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P., mediante la adecuada ejecución de los procedimientos, con el fin de fortalecer las competencias de los empleados, el avance del desempeño y de las condiciones de trabajo de acuerdo con la normatividad vigente para la misión de la empresa.

PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO

El proceso de planeación del Talento Humano en la Empresa Servicios Públicos de Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P se realiza empezando desde la planta global de personal la cual cuenta con nueve (9) empleos de los siguientes niveles:

CARGO	NIVEL	NO. DE PLAZAS
GERENTE	DIRECTIVO	1
JEFE DE CONTROL INTERNO	DIRECTIVO	1
TESORERO - PAGADOR	PROFESIONAL	1
ALMACEN Y ATENCION AL USUARIO PQR	TECNICO	1
ATENCIÓN AL USUARIO Y RECAUDO	TECNICO	1
SUPERVISOR OPERATIVO	TECNICO	1
OPERARIO BOCATOMA	ASISTENCIAL	1
OPERARIO ALCANTARILLADO Y ACUEDUCTO	ASISTENCIAL	1
AUXILIAR DE FONTANERIA	ASISTENCIAL	1

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO

La gestión del desempeño del Talento Humano en la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P., involucra a la totalidad de sus empleados y no hace referencia únicamente a la evaluación del desempeño de cada individuo, si no que los involucra en todas las acciones de la entidad para apoyar el cumplimiento de los resultados esperados.

Evaluación de Desempeño

Este es un instrumento que integra el desempeño del servidor con la misión de la entidad, generando valor agregado a través del ejercicio efectivo de sus funciones, y compromisos con el ánimo de mejora continua. Los aspectos a mejorar, resultantes de la evaluación del desempeño laboral, serán tenidos en cuenta en el diagnóstico de las necesidades de las áreas para la formulación del Plan Integral de Capacitación.

GESTIÓN DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Las actividades orientadas al desarrollo del talento humano de los servidores de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira “EMSPUROVIRA” E.S.P., incluyen todas aquellas



Emspurovira

Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Rovira E.S.P.



NIT: 809.003.173-4

mejoras necesarias para lograr la integración del mismo a la entidad desde su ingreso, a través de su permanencia y hasta el retiro de la entidad.

Ingreso

Con principal apego a la Ley 909 de 2004 se adelanta el proceso de vinculación del personal por medio de un análisis de requisitos de acuerdo al manual de funciones, con el fin de vincular al candidato más idóneo para el cargo al cual este postulado. Una vez el empleado tome posesión del cargo o se contrate, se realizará la inducción de acuerdo con lo definido en el Procedimiento que va desarrollar.

Permanencia

En este sentido se establecen la formulación, desarrollo y seguimiento de los planes y programas del proceso de Talento Humano, como lo son el Plan anual de Capacitación y Bienestar Laboral y del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo; del mismo modo en la permanencia se efectúan las demás situaciones administrativas a que haya lugar, como vacaciones, licencias, comisiones, entre otras más.

Retiro

En el ciclo de desvinculación y retiro del personal se deberá efectuar por medio de los formatos establecidos y la información correspondiente queda archivada en la historia laboral.