



EMPRESAS PÚBLICAS MUNICIPALES DE CANDELARIA S.A.S.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Versión 01

Vigencia 2026

Carrera 11 No 10 – 55 Esquina
Villagorgona (Candelaria)
Teléfono: (+57 2) 260 1403
www.emcandelaria.gov.co
contactenos@emcandelaria.gov.co
Valle del Cauca - Colombia



Alcaldía de
Candelaria
Valle del Cauca, Colombia

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. POLÍTICA [SI APLICA AL PLAN]	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
3. CONTEXTO ESTRATÉGICO DEL PLAN.....	5
3.1. VISION ESTRATÉGICA DEL PLAN	7
3.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN	12
4. ANÁLISIS SITUACIÓN ACTUAL.....	13
5. ASPECTOS CRÍTICOS Y EJES ARTICULADORES	14
6. FORMULACIÓN DE PROYECTOS.....	16
6.1. PROYECTO 1:	16

1. INTRODUCCIÓN

El plan estratégico del Talento Humano se encuentra articulado por el Decreto 612 de 2018, es una herramienta de gestión alineada con la Política del Talento Humano y con el código de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual permite el desarrollo de las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos para mejorar la productividad y desempeño de los colaboradores.

Como herramienta metodológica de planeación, nos permite definir un sistema de control orientado en indicadores, que con sus acciones permite realizar seguimiento al desarrollo de planes, programas y proyectos. Estos contribuyen a mejorar la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, adicionalmente permiten a la entidad el cumplimiento de las exigencias normativas del estado colombiano.

La elaboración de los planes, permite el fortalecimiento de los procesos y el trabajo adecuado frente al ciclo de vida de los colaboradores de EMCANDELARIA S.A.S. E.S.P (ingreso, desarrollo y retiro), todo esto para contribuir con el plan estratégico institucional.

En el siguiente plan se proyecta la gestión del Talento Humano, el cual propende la ejecución de los planes de Previsión de Recursos Humanos, el desarrollo de competencias, la aplicación de estímulos e incentivos, el Plan Institucional de Capacitaciones, el Plan de Bienestar e Incentivos y los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes, que se deberán desarrollar en la presente vigencia.

2. OBJETIVO

El Plan Estratégico de Talento Humano permite planear, desarrollar y evaluar la gestión para cada una de las etapas del ciclo de vida del colaborador en la creación de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG; con el objetivo de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores.

3. CONTEXTO ESTRATÉGICO DEL PLAN

Fundamentados en los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, orientación a resultados, articulación interinstitucional, excelencia y calidad, toma de decisiones basadas en evidencia, aprendizaje e innovación. Se trabajará en el enaltecimiento del servidor público, a través del compromiso, acompañamiento y mejoramiento continuo.

La primera (1) dimensión del Talento Humano busca ofrecer a la entidad, las herramientas para garantizar de manera adecuada el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) promoviendo la integridad en el desempeño y competencias de los colaboradores. Por tal motivo es necesario ejecutar las etapas que se mencionan a continuación:

Disposición de la información

La entidad deberá desarrollar acciones pertinentes para que la información requerida para el cumplimiento del Plan Estratégico del Talento Humano, cuente con datos, soportes eficaces y oportunos, que permitan la toma adecuada de acciones de mejora en pro del fortalecimiento del servidor público. Las herramientas utilizadas son las siguientes:

En las EMPRESAS PÚBLICAS MUNICIPALES DE CANDELARIA S.A.S. E.S.P el género femenino está representado por un 38%, frente al género masculino representado por un 62%.

Para la población con rangos de edad se encuentran los siguientes: Género masculino representado por un 62%.

Rango de edad	Numero	Generación
18 a 20 años	0	Generación Z
20 a 24 años	6	Millennials
25 a 29 años	5	
30 a 34 años	8	
35 a 39 años	5	Generación X
40 a 44 años	5	
45 a 49 años	7	

50 a 54 años	9	Baby Boomers
55 a 59 años	5	
60 a 64 años	3	
TOTAL	53	

Para la población con rangos de edad se encuentran los siguientes: Género femenino representado por un 34%.

Rango de edad	Numero	Generación
18 a 20 años	0	Generación Z
20 a 24 años	2	Millennials
25 a 29 años	2	
30 a 34 años	2	
35 a 39 años	3	Generación X
40 a 44 años	3	
45 a 49 años	4	
50 a 54 años	3	Baby Boomers
55 a 59 años	0	
60 a 64 años	0	
TOTAL	19	

Para la población con rangos de edad se encuentran los siguientes: Género masculino representado por un 66%.

Rango de edad	Numero	Generación
18 a 20 años	0	Generación Z
20 a 24 años	4	Millennials
25 a 29 años	3	

30 a 34 años	6	
35 a 39 años	2	Generación X
40 a 44 años	2	
45 a 49 años	3	
50 a 54 años	6	Baby Boomers
55 a 59 años	5	
60 a 64 años	3	
TOTAL	34	

Diagnóstico de la Gestión estratégica del Talento Humano

Se diligenció la herramienta autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano, incorporada en el instrumento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, en esta se puede evidenciar la calificación obtenida por cada ruta en la empresa, para aumentar el crecimiento se han tomado algunas estrategias desde el área de talento humano para llegar a un nivel óptimo:

3.1. VISIÓN ESTRATÉGICA DEL PLAN

La visión estratégica del Plan Estratégico de Talento humano, durante el año 2026, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño, con estrategias que se realizarán a través de los diferentes planes que integran el Plan Estratégico de Talento Humano. La entidad se encargará de ejecutar y velar por el adecuado ciclo de vida (ingreso, permanencia y retiro) de todos los colaboradores.

SIGEP

Actualización, revisión, validación y vinculación del total de servidores públicos con que cuenta la entidad, creación de las hojas de vida de los colaboradores activos, cumpliendo a cabalidad el Decreto 2482 de 2010, la empresa EMCANDELARIA S.A.S. E.S.P se encuentra en un estado de avance del 100%.

Plan Institucional de Capacitaciones PIC

El Plan Institucional de Capacitaciones estará enfocado a contribuir al fortalecimiento de las capacidades y competencias de los servidores públicos. Este plan tendrá en cuenta la intervención de las necesidades expresadas por los colaboradores, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas y los resultados de las acciones que se vienen analizando en la entidad, así como las instrucciones ausentes de la gestión del conocimiento. El Talento Humano diseño encuestas para encontrar la individualización del Aprendizaje Organizacional, estas estaban dirigidas a todos los colaboradores de la empresa con el fin de identificar las necesidades de capacitación. Este ejercicio tenía por objeto contribuir en el fortalecimiento de las competencias laborales del SER, HACER y SABER.

Estas encuestas se situaron de manera virtual para agilizar y facilitar la participación de todos los servidores en este diagnóstico que fue parte fundamental para la formulación del PIC.

Conocimiento institucional

a través del proceso de inducción y reinducción se fortalecerá el conocimiento de la entidad, sentido de pertenencia y cultura organizacional. así mismo se adelantará el proceso de reinducción en el cual se abordarán temas normativos, así como aquellos procesos que presenten cambios que deban ser de conocimiento de todos los colaboradores.

Inducción: dentro del mandato legal se establece según el decreto ley 1567 de 1998, el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos, para los empleados del estado, de acuerdo a esta normatividad las entidades deben contar con programas de inducción y reinducción, los cuales deben ser incluidos de carácter obligatorio en los planes institucionales de cada entidad. EMCANDELARIA S.A.S E.S.P adelantó el programa que será ejecutado durante la vigencia 2026.

Reinducción: de acuerdo al artículo 64 de la ley 190 de 1995, todas las entidades públicas tendrán además del programa de inducción para el personal que ingrese a la entidad el programa de reinducción. estos estarán diseñados para actualizar a los servidores y reorientar su integración a la cultura organizacional.

Programa de inducción y reinducción de la entidad

Plan de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes sirve para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la entidad, su diferencia con el Plan de Previsión de Recursos Humanos radica en que este último es una herramienta para

proveer personal a mediano y largo plazo de acuerdo con el plan estratégico de recursos humanos en tanto se realicen los tramites definitivos con la CNSC para el cargo vacante.

El plan Anual de Vacantes tiene por objetivo:

- La provisión transitoria de empleos de carrera administrativa se hace a través de las figuras de encargo o con nombramientos provisionales, de acuerdo con la normatividad vigente.
- La provisión definitiva se realizará mediante procesos de ascenso que adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil de acuerdo con lo establecido en la Ley.
- Los empleos de libre nombramiento y remoción cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveerán a través del sistema de meritocracia.

Por lo tanto, el Plan Anual de Vacantes puede considerarse como un instrumento técnico de ordenación y planificación del empleo público que le va a permitir a la entidad programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva. Los empleos a los que hace relación el Plan Anual, son los de vacancia definitiva, a pesar de encontrarse previstos por cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, requieran ser provistos por un servidor de carrera de forma definitiva.

Al respecto conviene decir que el Plan anual de Vacantes es el listado de empleos que se encuentren en vacancia definitiva, es un instrumento donde se relacionan la cantidad de cargos, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicando si pertenecen al proceso y si cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal.

Plan Previsión de Recursos Humanos

EMCANDELARIA S.A.S. E.S.P realiza el plan de previsión de recursos teniendo en cuenta el cálculo de los colaboradores necesarios para atender las necesidades presentes, identificar la cantidad de recurso humano o personal es indispensable para la prestación adecuada del servicio, en este plan se genera de manera cuantitativa y cualitativa la previsión de los costos de personal y aseguramiento del presupuesto.

Para la elaboración se realizó el análisis de la planta de personal actual, junto con el diagnóstico de necesidades de personal, principalmente las actuaciones internas tales como capacitación, reubicación del personal, reubicación de los cargos, situaciones administrativas, transferencia del conocimiento, entre otros.

Clima organizacional

La entidad desde su salida del estado de liquidación ha iniciado un proceso de transformación organizacional con el fin de fortalecer el liderazgo, la transparencia y la comunicación, para ello se cuenta con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual contribuye a la implementación y ejecución de la cultura organizacional.

En este orden de ideas EMCANDELARIA S.A.S. E.S.P realizará el estudio de clima organizacional, que medirá la percepción de los servidores públicos frente al ambiente laboral que genera hoy la empresa, con los resultados se efectuará las acciones de mejora que se consideren pertinentes.

Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se buscará manejar y vigilar los recursos físicos, financieros, tecnológicos y humanos en las actividades para la correcta identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos inherentes a los procesos de la entidad. El objetivo es que, mediante la promoción y prevención de ambientes seguros y prácticas de trabajo saludables, la enfermedad laboral, los accidentes e incidentes de trabajo disminuyan o no se presenten en la entidad, en el contexto de la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y el cumplimiento de los requisitos legales normativos.

Plan de Bienestar Social

A través del Plan de Bienestar Social se fomentará la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores institucionales, mediante actividades específicas. Además, se orientará el fortalecimiento de la conducta laboral de los colaboradores, dentro de las acciones previstas está el reconocimiento para enaltecer al servidor público por su compromiso y labor desempeñada en la entidad. De esta manera se responde a la satisfacción de las necesidades colectivas e individuales del servidores dentro del contexto laboral.

Las actividades se organizan a partir de las iniciativas de los servidores públicos para el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia. Las encuestas realizadas por los colaboradores de la empresa permiten tener un horizonte para abordar en el comité las actividades que se deben incluir dentro del plan de Bienestar Social. El plan de Bienestar Social beneficiará a los empleados de planta de la entidad y sus familias.

Incentivos

El artículo 13 del Decreto 1567 de 1998, establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, el cual está conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales, que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados el Estado en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Por tal motivo la entidad ha creado un programa de incentivos orientado a la premiación, estímulo o auxilio bien sea pecuniario o no pecuniario para los servidores públicos.

Desvinculación o Retiro

El ciclo laboral se cierra con la desvinculación o retiro del servidor público, por las decisiones de reducir la planta de cargos que conllevan desajustes en la vida personal, este tema no tiene demasiada relevancia en las entidades. Por eso EMCANDELARIA S.A.S. E.S.P trabajará en la atención a este tipo de desvinculación de retiro por pensión que supone una disolución en la vida del servidor.

El objetivo de inclusión de este programa en el plan estratégico del talento humano es preparar antes de la desvinculación por reconocimiento de la pensión de jubilación, por cumplimiento de la edad de retiro forzoso o por otras causales, a los colaboradores para un buen entendimiento del retiro. Esto se logra a través de charlas dinámicas y talleres lúdicos que ayudan a fortalecer sus competencias, sentimientos, actitudes y emociones en esta etapa de su vida laboral cuando finalice la vinculación. También la contribución permite orientar al servidor en la creación de su propio proyecto de vida

Planeación Estratégica del Talento Humano (Evaluación y Seguimiento)

Los mecanismos utilizados para la evaluación y seguimiento del plan estratégico del talento humano está compuesto de varios factores, que sumados crean el cumplimiento de las metas estratégicas planteadas en la entidad.

Autodiagnóstico del Talento Humano: se utilizó la herramienta dispuesta por la función pública que contiene todos los lineamientos apropiados para la evaluación porcentual del estado del Talento humano, plantillas aplicadas en la calificación obtenida por el proceso a partir del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Indicadores de Gestión

Dando cumplimiento a los planes estipulados por el decreto 612 de 2018, es indispensable la formulación de un plan de seguimiento a través de indicadores. A continuación, se relacionan los respectivos indicadores para todos los planes que manejará la institución durante la presente vigencia.

3.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN

- Diseñar el Plan Estratégico de Talento humano en pro de fortalecer el talento humano de la entidad.
- Construir una cultura de cambio resaltando el código de integridad y sus valores
- Endurecer la prevención, autocuidado y manejo adecuado de los riesgos identificados a nivel laboral con el desarrollo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST
- Desplegar actividades de Bienestar que permitan la generación de un ambiente laboral y clima organizacional cálido, donde se tenga en cuenta los servidores públicos y su familia
- Ejecutar el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral - EDL de los servidores públicos de la entidad.
- Desarrollar actividades de capacitación y formación que eleven los conocimientos, las capacidades, y competencias de los colaboradores.
- Contar con información oportuna, verídica y con indicadores a disposición para la correcta toma de decisiones.

4. ANÁLISIS SITUACIÓN ACTUAL

La situación actual de la entidad consiste en cumplir a cabalidad las actividades planteadas en el Plan Estratégico de Talento Humano, verificando y evaluando los factores internos y externos que afectan la entidad en el proceso de cumplir a cabalidad con las metas requeridas, derivado del diagnóstico realizado a continuación se presenta el análisis DOFA:

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Cambio en la demanda del mercado • Mayor oferta de programas educativos • Tecnologías emergentes • Aumento de la movilidad labora 	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia por el talento • Cambios regulatorios • Crisis económicas o recesiones • Obsolescencia de habilidades
FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Personal altamente capacitado • Buena cultura organizacional • Programas de desarrollo y capacitación • Tecnología y herramientas modernas 	<ul style="list-style-type: none"> • Baja retención de talento • Desajuste entre habilidades y necesidades organizacionales • Deficiencias en la comunicación interna • Poca flexibilidad laboral

5. ASPECTOS CRÍTICOS Y EJES ARTICULADORES

Los objetivos que se plantean en el Plan Estratégico de Talento Humano. 2026.

ASPECTOS CRITICOS Y EJES ARTICULADORES	OBJETIVOS
<p>1. Alineación con los objetivos organizacionales</p> <p>2. Atracción y selección de talento</p>	<p>1. El plan debe estar estrechamente vinculado a la misión, visión y estrategias de la empresa, para asegurar que el talento humano contribuya directamente al logro de los resultados deseados.</p> <p>2. Desarrollar estrategias efectivas para atraer a los mejores profesionales, mediante procesos de selección claros, eficientes y alineados con las necesidades de la organización.</p>
<p>1. Gestión del cambio</p> <p>2. Formación y desarrollo</p>	<p>1. Es fundamental contar con estrategias para gestionar el cambio y adaptación constante del talento humano ante nuevos desafíos, tecnologías y culturas organizacionales.</p> <p>2. Implementar planes de capacitación continua que permitan a los empleados adquirir nuevas competencias y habilidades, lo que favorece tanto su crecimiento profesional como la competitividad de la organización.</p>
<p>1. Desarrollo y retención del talento</p> <p>2. Compensación y beneficios</p>	<p>1. Crear planes para identificar, desarrollar y retener a los empleados clave es esencial para el éxito a largo plazo. Esto incluye la formación continua y las oportunidades de crecimiento profesional.</p> <p>2. Diseñar un sistema de compensación que sea justo y competitivo en el mercado, además de</p>

	ofrecer beneficios que motiven a los empleados y los retengan en la organización.
1. Diversidad e inclusión 2. Comunicación interna	<p>1. Incorporar estrategias para promover una cultura inclusiva, que valore la diversidad, fomente la equidad y brinde oportunidades iguales para todos los empleados.</p> <p>2. Fomentar una comunicación fluida y transparente en todos los niveles de la organización para fortalecer la cultura organizacional y el compromiso de los empleados.</p>
1. Bienestar y clima laboral 2. Evaluación del desempeño y feedback	<p>1. Invertir en programas de bienestar laboral y salud mental, así como en la creación de un ambiente laboral positivo, impacta directamente en la productividad y el compromiso de los empleados.</p> <p>2. Crear un sistema robusto de evaluación de desempeño que sea justo y transparente, proporcionando feedback constructivo para el desarrollo de los empleados.</p>
1. Evaluación y medición de desempeño 1.1 Tecnología y digitalización 2 Planificación de la sucesión	<p>1. Establecer mecanismos de evaluación justos y transparentes que midan el desempeño de los empleados y proporcionen retroalimentación constructiva.</p> <p>1.1 Aprovechar las tecnologías emergentes para mejorar la gestión del talento, desde la contratación hasta la capacitación, y adaptarse a las tendencias de la era digital.</p> <p>2. Tener un proceso claro de identificación y preparación de líderes potenciales para asegurar la continuidad de la empresa y la</p>

	sostenibilidad de los proyectos a largo plazo.
--	--

6. FORMULACIÓN DE PROYECTOS

Basados en la encuesta aplicada, se procede a plantear los planes o proyectos a ejecutar durante la vigencia 2026:

6.1. PROYECTO 1:

ACTIVIDADES PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Plan Relacionado	Nombre del Indicador
Plan Anual de Vacantes	Porcentaje de avance del Plan Anual de Empleos Vacantes
Plan de Previsión de Recursos Humanos	Porcentaje de avance del Plan de Previsión de Recursos Humanos
Plan de Capacitaciones PIC	Eficiencia del Plan de Capacitaciones
	Eficacia de la Capacitación
Plan de Bienestar Social	Porcentaje de avance del plan de Bienestar
Programa de Incentivos	Porcentaje de avance del Programa de Incentivos
Plan SG-SST Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Porcentaje de avance del Plan Anual de Trabajo de (SG-SST)

Auditoria Control Interno: A través del Sistema Integrado de Gestión SIG, se realizará medición de los resultados logrados en cada proceso, proyecto, plan y/o programa, el plan de mejoramiento, permitirá cerrar las brechas de las actividades de autocontrol que no se hayan alcanzado a satisfacción. También se realizará evaluaciones periódicas, auditorías internas o externas, con el propósito de detectar debilidades y generar estrategias de mejoramiento continuo.

Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

El Formulario único de Reporte de Avances de la Gestión-FURAG, es el instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución del Modelo Integrado de Planeación y gestión– MIPG. En el FURAG II se consolida la

evaluación de las dimensiones entre ellas la de Talento Humano y la de Integridad, esta evaluación también podrá visualizar el crecimiento del trabajo desarrollado durante los meses anteriores, hasta el mes de marzo la entidad tendrá el tiempo para diligenciar cuidadosamente el formulario.

Comité de Coordinación y Control Interno: con la participación de todos los encargados de procesos y el acompañamiento de la alta dirección se realiza la vigilancia, evaluación y seguimiento para el cumplimiento obligatorio de planes, programas, proyectos e indicadores dispuestos para la medición del desempeño de cada proceso, este ejercicio queda documentado con actas y registro de asistencia de los colaboradores involucrados.

Aprobación

Una vez estructurado el Plan Estratégico de Talento Humano, se adoptará por medio Resolución y será divulgado en toda la entidad a través de correo electrónico y socialización presencial. También contará con Acta de reunión firmada por el personal que asistió y aprobó el Plan.

Seguimiento y Evaluación

La evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano es el seguimiento, ejecución y continuidad del plan, de tal forma que se garantice el cumplimiento de las acciones planteadas y/o propuestas, para ello se realizará en la entidad el seguimiento por medio del cuadro de mando de indicadores por procesos.

INDICADORES			
INDICADOR	UNIDAD	EJE	DIMENSIÓN
Actividades ejecutadas/ Actividades Planeadas	%	03	Eficiencia en el ejercicio de la gestión empresarial

RUBRO	DETALLE	OBSERVACIONES
02010102210123	AC - Capacitación, Bienestar Social y Estimulo	RECURSO PROPIO
02010102220123	AC - Capacitación, Bienestar Social y Estimulo	RECURSO PROPIO
02020102210123	AL - Capacitación, Bienestar Social y Estimulo	RECURSO PROPIO
02020102220123	AL - Capacitación, Bienestar Social y Estimulo	RECURSO PROPIO

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
ESNEYDER COLLAZOS M.		