



NIT: 822.001.883-3

EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE SAN JOSE DEL
GUAVIARE

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH 2026

SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

SAN JOSE DEL GUAVIARE

2026



**EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE
SAN JOSÉ DEL GUAVIARE**

Calle 19 #19D-55 Barrio El Modelo
Líneas de atención: 315 721 0133
correo@empoaguas.gov.co
www.empoaguas.gov.co

Tabla de contenido

1. PRESENTACIÓN.....	4
2. NORMATIVIDAD.....	5
3. ALCANCE	7
4. OBJETIVO GENERAL	7
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
6. COMPONENTES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	8
6.1. Plan de Bienestar e Incentivos.....	8
6.2. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST.....	8
6.3. Monitoreo y Seguimiento del SIGEP	9
6.4. Inducción y Reinducción	9
6.5. Medición, Análisis y Mejoramiento del Clima Organizacional	9
6.6. Plan Institucional De Capacitación – PIC.....	10
7. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	10
7.1. Disposición de la información.....	10
7.2. Caracterización de la población	11
7.2.1. Caracterización de los empleos.....	11
7.3. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la matriz GETH.....	13
7.4. Medición del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG	15
7.4.1. Resultados de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano	16
8. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	17
8.1. Ingreso	17
8.2. Desarrollo.....	18
8.3. Retiro.....	20
8.4. Política De Integridad	21
9. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	21
10. RESPONSABLES	22

10.1.	Elaboración, revisión y aprobación	22
10.2.	Implementación.....	23
11.	COMUNICACIÓN Y CONSULTA	23
12.	REVISIÓN Y APROBACIÓN	24
13.	CONTROL DE CAMBIOS	24

1. PRESENTACIÓN

En el contexto dinámico de la administración pública, los retos institucionales se han intensificado como consecuencia de la rápida evolución del entorno global, los avances tecnológicos y las transformaciones sociales, económicas y ambientales. Esta realidad exige a las entidades públicas no solo una mayor eficiencia en la prestación de los servicios a la ciudadanía, sino también una gestión estratégica del talento humano orientada a contar con servidores competentes, comprometidos y capaces de adaptarse a escenarios de cambio permanente.

En concordancia con los lineamientos de la política de gestión estratégica del talento humano y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la gestión del talento humano se concibe como un factor estratégico para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la generación de valor público. En este sentido, el enfoque de la Función Pública no se limita a la atracción y retención del talento, sino que promueve su fortalecimiento integral mediante políticas de bienestar, incentivos, capacitación y desarrollo de competencias, reconociendo a las personas como el activo más valioso de las organizaciones públicas.

Para la vigencia del presente Plan Estratégico de Talento Humano, EMPOAGUAS E.S.P. prioriza el fortalecimiento de las distintas etapas del ciclo de vida del talento humano —ingreso, desarrollo y retiro—, promoviendo el desarrollo de competencias laborales y comportamentales, el mejoramiento de la calidad de vida laboral y el incremento de los niveles de motivación y compromiso organizacional. Estas acciones buscan asegurar una prestación de los servicios públicos domiciliarios acorde con las necesidades y expectativas de la ciudadanía, contribuyendo a la mejora continua de la productividad institucional.

El Plan Estratégico de Talento Humano se articula de manera integral con las siete dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y se alinea de forma transversal con la Política de Integridad, orientada a fortalecer la apropiación de los valores éticos en cada servidor público, como fundamento para la confianza ciudadana y la legitimidad de la gestión pública. Así mismo, se promueve el diálogo permanente en torno al servicio público como fin esencial del Estado.

Reconociendo la importancia de la calidad en los procesos de vinculación, la entidad orientará la incorporación de nuevos colaboradores de acuerdo con las prioridades



estratégicas institucionales y las competencias requeridas para el cumplimiento eficaz de su misión. De igual manera, se garantizarán condiciones laborales idóneas y entornos de trabajo seguros y saludables, fomentando el autocuidado, la prevención de riesgos laborales y el bienestar integral de los servidores y sus familias, en el marco de las políticas de talento humano.

Finalmente, en materia de capacitación, se dará prioridad al fortalecimiento de conocimientos y habilidades del talento humano, con énfasis en las competencias requeridas para el entorno público 4.0, a través del Plan Institucional de Capacitación, alineado con el Plan Nacional de Formación y Capacitación. Este enfoque permitirá potenciar la gestión del conocimiento, la innovación, la transformación digital y la integridad en lo público.

En síntesis, el Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de San José del Guaviare – EMPOAGUAS E.S.P. se consolida como un pilar fundamental para el fortalecimiento institucional, integrando valores, competencias y condiciones laborales que promueven un servicio público eficiente, transparente y orientado a las necesidades de los grupos de valor, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

2. NORMATIVIDAD

Normatividad	Tema	Aplicación
Decreto 1661 de 1991	Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.	Certificación del bono pensional
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.	Talento humano
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado. (artículo 24)	- Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar,

		área de calidad de vida laboral
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la ley 797 de 2003.	Talento humano
Decreto 1227 de 2005, art. 76	Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.	Bienestar social, planes de incentivos
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Talento humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	por la cual se establecen modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.	Talento humano
Ley 1474 de 2011, artículo 74	por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.	Página Web, publicación de los planes estratégicos
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	por medio de cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SgSst)
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 894 de 2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 0312 de 2019	por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG – SST.	Sistema de Gestión en Seguridad y

		Salud en el Trabajo (SST)
Decreto 2842 de 2010	Por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) y se deroga el Decreto 1145 de 2004.	Talento humano, vinculaciones

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano aplica a todos los servidores públicos, trabajadores oficiales y demás colaboradores de EMPOAGUAS, conforme a su forma de vinculación y a la normatividad vigente, durante la vigencia establecida. Asimismo, este plan inicia con la identificación de las necesidades específicas de cada uno de sus planes, culminando con el seguimiento y control de las actividades ejecutadas en el marco del mismo.

4. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y consolidar la gestión estratégica del talento humano de EMPOAGUAS E.S.P. mediante la implementación articulada de planes, programas y acciones orientadas al logro de los objetivos institucionales, a la sostenibilidad organizacional y a la prestación eficiente, oportuna y de calidad de los servicios públicos domiciliarios.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar y fortalecer las competencias laborales, técnicas y comportamentales del talento humano, a través de procesos sistemáticos de capacitación, inducción, reinducción y gestión del conocimiento, alineados con las necesidades estratégicas de la entidad.
- Promover el bienestar integral y la calidad de vida laboral de los colaboradores, mediante la implementación de programas de bienestar, incentivos y reconocimiento que fomenten la motivación, el compromiso y el sentido de pertenencia institucional.
- Garantizar ambientes de trabajo seguros, saludables y sostenibles, mediante la implementación, seguimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, orientado a la prevención de riesgos laborales y al cuidado de la salud física y mental del talento humano.



- Fortalecer el clima organizacional y las relaciones laborales, a través de la medición periódica, el análisis de resultados y la ejecución de planes de mejoramiento que promuevan la comunicación, el trabajo en equipo y la convivencia laboral.
- Optimizar los procesos de inducción y reinducción institucional, asegurando la apropiación de la misión, visión, valores, políticas internas y del Código de Integridad, para facilitar la adaptación y alineación estratégica de los servidores y colaboradores.
- Asegurar la calidad, actualización, integridad y confiabilidad de la información del talento humano registrada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, como insumo para la toma de decisiones, el seguimiento institucional y el cumplimiento de los lineamientos del MIPG.

6. COMPONENTES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

6.1. Plan de Bienestar e Incentivos

Objetivo: Diseñar e implementar estrategias de bienestar e incentivos que fomenten la motivación, el compromiso, el sentido de pertenencia y el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores de EMPOAGUAS.

Estrategias:

- Programas de bienestar físico, mental y social.
- Estrategia de salario emocional.
- Actividades deportivas, recreativas y culturales.
- Programa de reconocimiento e incentivos al desempeño individual y de equipos de trabajo.
- Fortalecimiento de la convivencia laboral y del Código de Integridad.

6.2. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST

Objetivo: Implementar y fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, orientado a la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y la promoción de entornos laborales seguros y saludables.



Líneas de acción:

- Identificación, evaluación y control de riesgos laborales.
- Programas de vigilancia epidemiológica.
- Capacitación en prevención, autocuidado y estilos de vida saludables.
- Seguimiento a condiciones de salud ocupacional.
- Ejecución y evaluación del plan anual de trabajo del SG-SST.

6.3. Monitoreo y Seguimiento del SIGEP

Objetivo: Garantizar la gestión, actualización y confiabilidad de la información del talento humano registrada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP.

Acciones:

- Actualización permanente de hojas de vida y novedades administrativas.
- Verificación de la información contractual y laboral.
- Seguimiento a reportes e indicadores de talento humano.

6.4. Inducción y Reinducción

Objetivo: Facilitar la adaptación, apropiación institucional y alineación estratégica de los servidores públicos de EMPOAGUAS.

Acciones:

- Programa de inducción para nuevos servidores.
- Jornadas periódicas de reinducción por cambios normativos, estratégicos u organizacionales.
- Apropiación de la misión, visión, valores institucionales y Código de Integridad.

6.5. Medición, Análisis y Mejoramiento del Clima Organizacional

Objetivo: Evaluar y fortalecer el clima organizacional como factor determinante del desempeño, la productividad y el bienestar laboral.

Acciones:

- Aplicación periódica de instrumentos de medición de clima organizacional.
- Análisis de resultados y priorización de brechas.
- Formulación e implementación de planes de mejoramiento.

6.6. Plan Institucional De Capacitación – PIC

Objetivo: Fortalecer las competencias laborales y comportamentales del talento humano de EMPOAGUAS, alineadas con los objetivos estratégicos institucionales y el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Ejes de formación:

- Competencias técnicas y misionales.
- Transformación digital y gestión del conocimiento.
- Ética pública, integridad y servicio al ciudadano.
- Desarrollo de habilidades blandas y liderazgo.

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

7.1. Disposición de la información

De conformidad con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano requiere la disponibilidad de información confiable, actualizada y pertinente, que permita sustentar la toma de decisiones y orientar la formulación de estrategias alineadas con los objetivos institucionales.

En este sentido, la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de San José del Guaviare – EMPOAGUAS E.S.P. reconoce que la adecuada disposición de la información constituye un elemento habilitador fundamental para el diseño, implementación, seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano, en tanto permite identificar necesidades, brechas y oportunidades de mejora en la gestión del talento humano, generando impactos positivos en el desempeño de los colaboradores y en la calidad de los servicios públicos prestados a la ciudadanía.

La planeación de la Dimensión de Talento Humano se sustenta en información proveniente de las fuentes institucionales disponibles, tales como el marco normativo aplicable al régimen laboral, la caracterización del talento humano y de los puestos de trabajo, así como los resultados de las mediciones internas realizadas en aspectos como clima organizacional, bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo, capacitación, inducción y reinducción, entre otros.

El uso sistemático y estratégico de esta información permite a EMPOAGUAS E.S.P. fortalecer la planeación del talento humano, asegurar la coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y avanzar hacia una gestión orientada a resultados, al bienestar laboral y a la generación de valor público.

7.2. Caracterización de la población

La caracterización del talento humano de EMPOAGUAS E.S.P. se constituye como una herramienta fundamental para la gestión estratégica del talento humano, en tanto permite identificar las principales características de la población vinculada a la entidad y orientar la formulación de planes, programas y acciones acordes con sus necesidades.

La información de caracterización incluye variables como nivel jerárquico, tipo de empleo, experiencia laboral y demás aspectos relevantes, los cuales sirven como insumo para la toma de decisiones en materia de bienestar, capacitación, seguridad y salud en el trabajo y clima organizacional.

7.2.1. Caracterización de los empleos

La caracterización de los empleos de EMPOAGUAS E.S.P. se refleja en la planta de personal, la cual se distribuye por niveles jerárquicos de la siguiente manera:

Tabla 1. Caracterización de los empleos – EMPOAGUAS E.S.P.

Nivel	Número de servidores	Porcentaje
Directivo	6	10,34 %
Asesor	1	1,72 %
Profesional	7	12,07 %
Técnico	21	36,21 %
Asistencial	23	39,66 %

Total	58	100 %
--------------	-----------	--------------

Fuente: Información suministrada por EMPOAGUAS E.S.P.

El análisis de la distribución porcentual de la planta de personal de EMPOAGUAS E.S.P. permite identificar elementos clave para la planeación y priorización de las estrategias de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Se evidencia que el 75,87 % del talento humano de la entidad se concentra en los niveles técnico (36,21 %) y asistencial (39,66 %), lo cual refleja el carácter predominantemente operativo y misional de la entidad, asociado directamente a la prestación de los servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo. Esta composición demanda una gestión del talento humano orientada al fortalecimiento de competencias técnicas, operativas y de servicio, así como a la implementación de estrategias robustas de bienestar, seguridad y salud en el trabajo y capacitación continua.

El nivel profesional, que representa el 12,07 % de la planta, cumple un rol de soporte técnico y administrativo, por lo que resulta prioritario fortalecer competencias relacionadas con gestión de procesos, normatividad del sector de servicios públicos, mejora continua y apoyo a la toma de decisiones, en coherencia con las necesidades institucionales.

Por su parte, el nivel directivo, con un 10,34 %, y el nivel asesor, con un 1,72 %, concentran funciones estratégicas de direccionamiento, liderazgo y coordinación institucional. Aunque su participación porcentual es menor, su impacto en el desempeño organizacional es significativo, lo que hace necesario orientar acciones de desarrollo directivo, liderazgo, gestión del cambio y fortalecimiento de habilidades gerenciales, alineadas con los objetivos estratégicos de la entidad.

En conjunto, esta estructura de la planta de personal evidencia la necesidad de que el Plan Estratégico de Talento Humano de EMPOAGUAS E.S.P. priorice enfoques diferenciados por nivel jerárquico, garantizando que las estrategias de bienestar, capacitación, clima organizacional y seguridad y salud en el trabajo respondan de manera efectiva a las características y funciones del talento humano, contribuyendo a la mejora del desempeño institucional y a la calidad en la prestación de los servicios públicos.

7.3. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la matriz GETH

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), realizado por el área responsable de la gestión del talento humano, EMPOAGUAS E.S.P. ha adelantado dos mediciones formales durante los años 2020 y 2025, utilizando la matriz GETH definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Como resultado de la medición realizada en el año 2020, la entidad obtuvo una calificación global de 56 puntos sobre 100, lo que permitió identificar un nivel inicial de desarrollo de la política, así como múltiples oportunidades de mejora relacionadas con la estructuración de procesos, la formalización de prácticas y la articulación del talento humano con la planeación institucional.

Posteriormente, en la medición adelantada en el año 2025, EMPOAGUAS E.S.P. alcanzó una calificación de 72,4 puntos sobre 100, ubicándose en el nivel de madurez de "Transformación", conforme a los rangos establecidos por la matriz GETH. Este resultado evidencia un avance significativo en la implementación de la política, reflejando el fortalecimiento progresivo de los componentes asociados al bienestar, la capacitación, la seguridad y salud en el trabajo, el clima organizacional y la gestión de la información del talento humano.

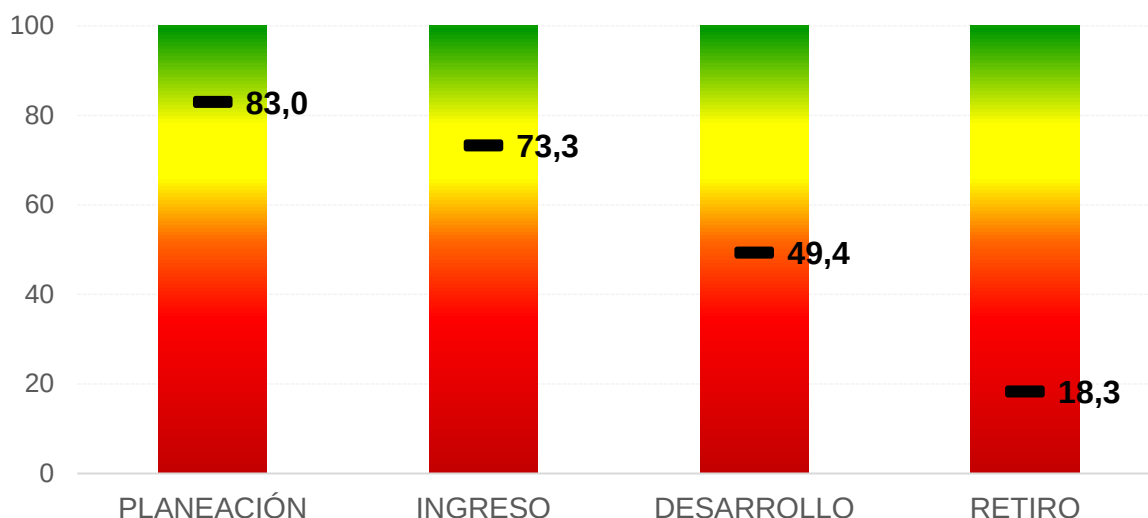
El incremento en el puntaje entre las vigencias evaluadas pone de manifiesto la evolución positiva de la gestión estratégica del talento humano en la entidad, así como el impacto de las acciones implementadas para consolidar prácticas orientadas al desarrollo integral de los colaboradores y a la mejora del desempeño institucional.

Estos resultados constituyen un insumo fundamental para la formulación del presente Plan Estratégico de Talento Humano, en tanto permiten identificar fortalezas, brechas y prioridades de intervención, orientadas a continuar avanzando en el nivel de madurez de la política y a fortalecer la generación de valor público a través del talento humano.

Asimismo, se analiza por sus componentes:



Ilustración 1. Calificación por componentes GETH



Fuente: Matriz GETH – EMPOAGUAS E.S.P.

El análisis desagregado de los resultados de la matriz GETH por momentos del ciclo de vida del talento humano permite identificar fortalezas y brechas específicas que orientan la planeación estratégica de la gestión del talento humano en EMPOAGUAS E.S.P.

En el momento de Planeación, la entidad alcanza un resultado de 83,0 puntos, lo que evidencia un nivel avanzado en la estructuración de los procesos de planeación del talento humano. Este resultado refleja la existencia de lineamientos, instrumentos y prácticas orientadas a la articulación del talento humano con la planeación institucional, constituyéndose en una fortaleza que soporta el nivel de madurez de Transformación alcanzado.

El momento de Ingreso registra un resultado de 73,3 puntos, ubicándose igualmente en un nivel satisfactorio. Este desempeño indica avances en los procesos de vinculación, inducción y adecuación inicial del talento humano; no obstante, también señala oportunidades de mejora para fortalecer la estandarización, la oportunidad y la integralidad de las acciones asociadas al ingreso, con énfasis en la apropiación institucional y el acompañamiento inicial.

Por su parte, el momento de Desarrollo presenta un resultado de 49,4 puntos, lo que evidencia una brecha significativa frente a los demás momentos del ciclo de vida. Este resultado señala la necesidad de fortalecer de manera prioritaria los



procesos relacionados con la capacitación, el desarrollo de competencias, la gestión del desempeño, el bienestar laboral, el clima organizacional y la gestión del conocimiento, aspectos fundamentales para potenciar el desempeño y la motivación del talento humano.

Finalmente, el momento de Retiro alcanza un resultado de 18,3 puntos, constituyéndose en el componente con mayor nivel de oportunidad de mejora. Este resultado pone de manifiesto la necesidad de diseñar e implementar estrategias orientadas a la desvinculación asistida, la transferencia de conocimiento y la gestión de la memoria institucional, con el fin de minimizar el impacto de las salidas del personal y preservar el conocimiento crítico para la entidad.

En conjunto, la lectura de los resultados por momentos del ciclo de vida evidencia que EMPOAGUAS E.S.P. cuenta con avances importantes en los procesos de planeación e ingreso, mientras que los mayores retos se concentran en los momentos de desarrollo y retiro. Esta situación justifica que el Plan Estratégico de Talento Humano priorice acciones orientadas al fortalecimiento del desarrollo integral del talento humano, el bienestar, la capacitación, la seguridad y salud en el trabajo, el clima organizacional y la gestión del conocimiento, como elementos clave para consolidar el nivel de madurez de Transformación y avanzar hacia mayores niveles de desempeño institucional y generación de valor público.

7.4. Medición del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico institucional, la definición de la línea base del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y la evaluación del desempeño de la gestión, EMPOAGUAS E.S.P. realiza la medición del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, conforme a los lineamientos y metodologías establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública. El FURAG consolida en un único instrumento la evaluación de todas las dimensiones del MIPG, incluyendo la Dimensión de Talento Humano, lo que permite obtener una visión integral del nivel de implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y su contribución al desempeño institucional.

7.4.1. Resultados de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

El comportamiento de la política de Talento Humano en EMPOAGUAS E.S.P., de acuerdo con los resultados reportados en el FURAG para los últimos años, evidencia una evolución positiva y sostenida, tal como se presenta a continuación:

Año	Resultado Política Talento Humano
2022	68,4
2023	83,5
2024	86,9

Los resultados reflejan un avance significativo de **18,5 puntos porcentuales entre 2022 y 2024**, lo cual evidencia el fortalecimiento progresivo de los procesos asociados a la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de la gestión del talento humano en la entidad. El resultado obtenido en la vigencia **2024 (86,9)** ubica a EMPOAGUAS E.S.P. en un nivel alto de desempeño dentro de la Dimensión de Talento Humano, lo que demuestra la consolidación de prácticas orientadas al bienestar integral, el desarrollo de competencias, la mejora del clima organizacional, la seguridad y salud en el trabajo y la adecuada gestión de la información del talento humano.

El incremento sostenido en los resultados del FURAG evidencia que las acciones implementadas por la entidad han tenido un impacto positivo en la madurez de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, especialmente en aspectos relacionados con:

- La planeación estratégica del talento humano.
- El fortalecimiento de programas de bienestar e incentivos.
- El desarrollo de competencias a través de la capacitación y la gestión del conocimiento.
- La mejora del clima organizacional.
- La implementación y seguimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

No obstante, estos resultados también plantean el reto de mantener y profundizar las acciones desarrolladas, orientándolas hacia la sostenibilidad de los avances alcanzados y la mejora continua de la gestión, en coherencia con el nivel de madurez de **Transformación** identificado en la matriz GETH. En este sentido, los

resultados del FURAG constituyen un insumo estratégico para la formulación y ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano de EMPOAGUAS E.S.P., al permitir focalizar las acciones en aquellos componentes que requieren fortalecimiento, consolidar las buenas prácticas existentes y avanzar hacia mayores niveles de desempeño institucional y generación de valor público.

8. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

A partir de los resultados del diagnóstico de la Dimensión de Talento Humano, en particular los obtenidos a través de la matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH, se evidencia que EMPOAGUAS E.S.P. presenta avances consolidados en los momentos de Planeación e Ingreso del ciclo de vida del talento humano. No obstante, el análisis también identifica brechas estratégicas prioritarias en los momentos de Desarrollo y Retiro, las cuales inciden de manera directa en el desempeño institucional, la sostenibilidad del conocimiento y el bienestar del talento humano.

En este contexto, el Plan Estratégico de Talento Humano se configura como la hoja de ruta institucional para orientar la toma de decisiones estratégicas en materia de talento humano, priorizando acciones que permitan cerrar las brechas identificadas, consolidar el nivel de madurez de Transformación y avanzar hacia una gestión centrada en el bienestar integral, el desarrollo de competencias, la sostenibilidad organizacional y la generación de valor público.

El Plan se estructura a partir del ciclo de vida del talento humano: Ingreso, Desarrollo (Permanencia) y Retiro, garantizando que en cada uno de estos momentos se definan lineamientos estratégicos orientados a generar condiciones laborales dignas, equitativas, seguras y propicias para el aprendizaje, el bienestar y la conservación del conocimiento institucional.

8.1. Ingreso

El ingreso del talento humano a EMPOAGUAS E.S.P. constituye un momento estratégico para asegurar la alineación temprana de los colaboradores con la cultura organizacional, los objetivos institucionales y los principios del servicio público. Desde esta perspectiva, el Plan Estratégico orienta este momento a fortalecer la apropiación institucional y la adecuada integración al entorno organizacional. Las

acciones estratégicas asociadas al ingreso se enfocan en garantizar la confiabilidad de la información del talento humano, así como en fortalecer los procesos de inducción institucional, como mecanismos clave para facilitar la adaptación, la comprensión del rol y la alineación con los valores y lineamientos de la entidad.

- **Actualización de la información del talento humano – SIGEP**

La gestión estratégica del talento humano contempla como prioridad la calidad, integridad y oportunidad de la información registrada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, reconociéndola como un insumo esencial para la planeación, el seguimiento y la toma de decisiones institucionales en materia de talento humano.

- **Inducción y Reinducción institucional**

El proceso de inducción institucional se concibe como un mecanismo estratégico para facilitar la integración del talento humano a EMPOAGUAS E.S.P., promoviendo la apropiación de la misión, visión, valores institucionales, políticas internas y del Código de Integridad. Este componente contribuye a fortalecer el sentido de pertenencia, la comprensión del rol y la adaptación temprana al entorno organizacional, sentando las bases para un desempeño alineado con los objetivos institucionales.

En el marco del ingreso, la reinducción permitirá reforzar y complementar los procesos de inducción inicial, asegurando que los colaboradores cuenten con claridad suficiente sobre los procedimientos, responsabilidades y estándares institucionales aplicables a sus funciones. Este enfoque contribuirá a:

- Reducir reprocesos y errores operativos en las etapas iniciales de la vinculación.
- Facilitar la correcta apropiación de los procedimientos institucionales.
- Garantizar la continuidad y calidad en la prestación del servicio público desde el inicio de la relación laboral.

8.2. Desarrollo

De acuerdo con los resultados del diagnóstico GETH, el momento de Desarrollo constituye uno de los principales focos estratégicos de intervención del Plan

Estratégico de Talento Humano, dado el nivel de brecha identificado frente a otros momentos del ciclo de vida.

En este sentido, la gestión estratégica del talento humano se orienta a fortalecer el desarrollo integral de los colaboradores, priorizando entornos laborales saludables, el fortalecimiento de competencias, el bienestar y la gestión del conocimiento, como factores determinantes para mejorar el desempeño individual y colectivo, así como la calidad en la prestación de los servicios públicos.

- **Ambiente laboral seguro y saludable – Seguridad y Salud en el Trabajo**

El Plan Estratégico reconoce la Seguridad y Salud en el Trabajo como un eje transversal para la sostenibilidad del talento humano, orientando la gestión institucional hacia la prevención de riesgos laborales, la promoción del autocuidado y la protección integral de la salud física y mental de los colaboradores.

- **Prevención y atención del riesgo psicosocial**

La gestión estratégica del talento humano prioriza la prevención y atención del riesgo psicosocial como un factor clave para el bienestar laboral, la convivencia y el desempeño, fortaleciendo acciones orientadas a la promoción de la salud mental y al equilibrio entre la vida personal y laboral.

- **Bienestar, incentivos y reconocimiento**

El bienestar, los incentivos y el reconocimiento se consolidan como instrumentos estratégicos para fortalecer la motivación, el compromiso y el sentido de pertenencia institucional, contribuyendo a la consolidación de una cultura organizacional positiva y alineada con los objetivos estratégicos de EMPOAGUAS E.S.P.

- **Capacitación y gestión del conocimiento**

El fortalecimiento de competencias y la gestión del conocimiento constituyen pilares estratégicos del desarrollo del talento humano, orientados a potenciar el aprendizaje continuo, la innovación, la transformación digital y la sostenibilidad del conocimiento institucional.

- **Reinducción institucional**

La reinducción institucional se fortalecerá como una herramienta técnica y estratégica de la Gestión Estratégica del Talento Humano, orientada a mejorar la ejecución de los procesos institucionales en los puestos de trabajo y a asegurar la

alineación permanente del talento humano con los cambios organizacionales, normativos y operativos de EMPOAGUAS E.S.P. En el momento de desarrollo, la reinducción se orientará a la actualización y fortalecimiento permanente de conocimientos y habilidades, en respuesta a cambios normativos, ajustes en procedimientos, implementación de nuevos procesos, incorporación de herramientas tecnológicas y estandarización de buenas prácticas operativas y administrativas. Este enfoque estratégico permitirá:

- Fortalecer la calidad, eficiencia y oportunidad en la ejecución de las funciones.
- Asegurar la correcta aplicación y estandarización de los procedimientos institucionales.
- Contribuir a la mejora continua del desempeño individual y colectivo.
- Apoyar el cierre de brechas identificadas en el diagnóstico de la matriz GETH, particularmente en el momento de Desarrollo del ciclo de vida del talento humano.

La inducción y reinducción institucional se desarrollarán mediante metodologías presenciales, sesiones prácticas en el puesto de trabajo, guías operativas, instructivos técnicos y espacios de retroalimentación, garantizando su articulación con el Plan Institucional de Capacitación y con los lineamientos estratégicos del Plan Estratégico de Talento Humano.

8.3. Retiro

El diagnóstico de la matriz GETH evidencia que el momento de Retiro representa el mayor reto estratégico para la gestión del talento humano en EMPOAGUAS E.S.P., lo cual exige un enfoque institucional orientado a la dignificación del cierre del ciclo laboral y a la preservación del conocimiento crítico.

Desde esta perspectiva, el Plan Estratégico orienta el retiro del talento humano hacia la implementación de estrategias de retiro asistido y transferencia de conocimiento, que permitan acompañar a las personas que se desvinculan y asegurar la conservación de la memoria institucional, minimizando los impactos derivados de la rotación del talento humano.

8.4. Política De Integridad

La Política de Integridad se consolida como un eje transversal del Plan Estratégico de Talento Humano, orientado a fortalecer la cultura ética, el comportamiento íntegro y el compromiso con el servicio público, como fundamentos para la confianza ciudadana y la legitimidad institucional.

9. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano de EMPOAGUAS E.S.P. se concibe como un proceso sistemático, continuo y articulado al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, orientado a verificar el nivel de avance, efectividad e impacto de las acciones estratégicas implementadas, así como a soportar la toma de decisiones y la mejora continua de la gestión del talento humano. Este proceso permite identificar oportunamente desviaciones, buenas prácticas y oportunidades de mejora, garantizando la coherencia entre la planeación estratégica, la ejecución de los planes institucionales de talento humano y los resultados esperados en términos de bienestar, desempeño y generación de valor público.

- **Mecanismos de evaluación y seguimiento**

La evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano se realizará a través de los siguientes mecanismos, los cuales aseguran un control integral y permanente de la gestión:

Mecanismo de evaluación	Periodicidad	Responsable
Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Semestral	Gerencia / Área de Talento Humano
Actualización y verificación de la información en SIGEP	Trimestral	Área de Talento Humano
Seguimiento a planes operativos de Talento Humano (PIC, Bienestar, SG-SST, Clima)	Trimestral	Líderes de proceso
Seguimiento a indicadores de gestión de Talento Humano	Semestral	Área de Talento Humano y líderes de proceso
Autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH	Anual	Área de Talento Humano y líderes de proceso
Medición del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG	Anual	Área de Talento Humano y responsable MIPG

Autodiagnóstico de la Política de Integridad	Anual	Área de Talento Humano y líderes de proceso
--	-------	---

- **Herramientas para la evaluación y monitoreo**

Para el seguimiento, análisis y socialización de los resultados asociados al Plan Estratégico de Talento Humano, EMPOAGUAS E.S.P. hará uso de las siguientes herramientas institucionales:

- Seguimiento al Plan de Acción Institucional.
- Indicadores de gestión asociados a la Dimensión de Talento Humano.
- Reportes de avance presentados al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Publicación de información relevante en los mecanismos de transparencia de la entidad, cuando aplique.

- **Enfoque de mejora continua**

Los resultados obtenidos en los procesos de evaluación servirán como insumo para la formulación de acciones correctivas, preventivas y de mejora, permitiendo ajustar oportunamente las estrategias del Plan Estratégico de Talento Humano y fortalecer la madurez de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, en coherencia con el nivel de **Transformación** identificado en los diagnósticos institucionales.

De esta manera, la evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano se consolida como un eje fundamental para garantizar la sostenibilidad de los avances alcanzados, el fortalecimiento del bienestar y desempeño del talento humano y la mejora continua de la gestión institucional.

10. RESPONSABLES

10.1. Elaboración, revisión y aprobación

La formulación del Plan Estratégico de Talento Humano es liderada por la Subgerencia Administrativa y Financiera, en articulación con el área de Talento Humano y con la participación de las demás dependencias de la entidad, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El Plan será revisado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, instancia encargada de verificar su coherencia con los objetivos institucionales, los lineamientos estratégicos y las políticas de gestión, y será aprobado por la Alta Dirección de EMPOAGUAS E.S.P., garantizando su adopción y puesta en marcha a nivel institucional.

10.2. Implementación

La implementación del Plan Estratégico de Talento Humano será responsabilidad directa del Técnico Administrativo de Talento Humano, quien actuará bajo la orientación de la Subgerencia Administrativa y Financiera, y tendrá a su cargo la coordinación, ejecución, seguimiento y articulación de las acciones definidas en el marco del Plan.

Los servidores públicos, trabajadores oficiales y demás colaboradores vinculados a EMPOAGUAS E.S.P. deberán participar activamente en las actividades, programas y estrategias que se desarrollen para el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano, de acuerdo con su rol, funciones y responsabilidades, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.

Las dependencias y líderes de proceso apoyarán la implementación del Plan, garantizando la articulación de las acciones con los planes operativos, el Plan de Acción Institucional y los demás instrumentos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, así como facilitando la participación del talento humano en las actividades programadas.

11. COMUNICACIÓN Y CONSULTA

El Plan Estratégico de Talento Humano de EMPOAGUAS E.S.P. será divulgado a través de los medios de comunicación internos y externos de la entidad, con el fin de garantizar su conocimiento, apropiación y consulta por parte de los grupos de valor internos y externos.

La comunicación del Plan permitirá promover la participación del talento humano, facilitar el acceso a la información y fortalecer la transparencia institucional, asegurando que los servidores públicos, trabajadores oficiales, contratistas y demás colaboradores conozcan los lineamientos, objetivos y acciones estratégicas

definidas, en coherencia con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

12. REVISIÓN Y APROBACIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano de EMPOAGUAS E.S.P. fue revisado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en sesión realizada el 31 de enero de 2025, de conformidad con los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

13. CONTROL DE CAMBIOS

HISTORIAL DEL CAMBIO	FECHA	CÓDIGO	VERSIÓN
Creación de documento	2015	GTH-PA-PLO1 -01	01
Actualización de Documento	15/09/2018	GTH-PA-PLO1 -02	02

Elaboró: Erika Julieth Sánchez Cabrera Angie Katherine Duarte Suarez		Revisó: Sandra Milena Correa Medina	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
AREA: Subgerencia Administrativa y Financiera CARGO: Tex. Administrativo TH - Profesional de Apoyo		AREA: Administrativa y Financiera CARGO: Subgerente	
Fecha:	Justificación:		
26/01/2022	Actualización por cambios normativos.		
26/01/2024	Actualización por cambios normativos y cumplimiento de metas		