



15-1-2024

# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PDA CHOCÓ

AGUAS DEL CHOCÓ – PDA - GESTOR

| CONTROL DE CAMBIOS |                     |  |
|--------------------|---------------------|--|
| VERSION            | FECHA DE APROBACION | DESCRIPCION DEL CAMBIO                             |
| 1.0                | 15/01/2024          | Documento inicial – Resolución 0010 del 15/01/2024 |



**Empresa Aguas del Choco S.A, E.S.P**  
**Gestor Plan departamental de Aguas del Chocó – PDA Chocó**

**Nubia Carolina Córdoba Curí**  
Gobernadora Departamento del Chocó

**Ana María Córdoba Lozano**  
Gerente - Gestor PDA

**Héctor Emilio Mosquera Murillo**  
Coordinador Gestión de Infraestructura

**Karen Palacios Palacios**  
Coordinadora Gestión Administrativa

**Leidy Yomaira Andrade Caballero**  
Coordinadora Gestión Financiera

**Yency Cruz Neita Moreno**  
Coordinador Gestión Jurídica

**Quibdó – Enero 2024**

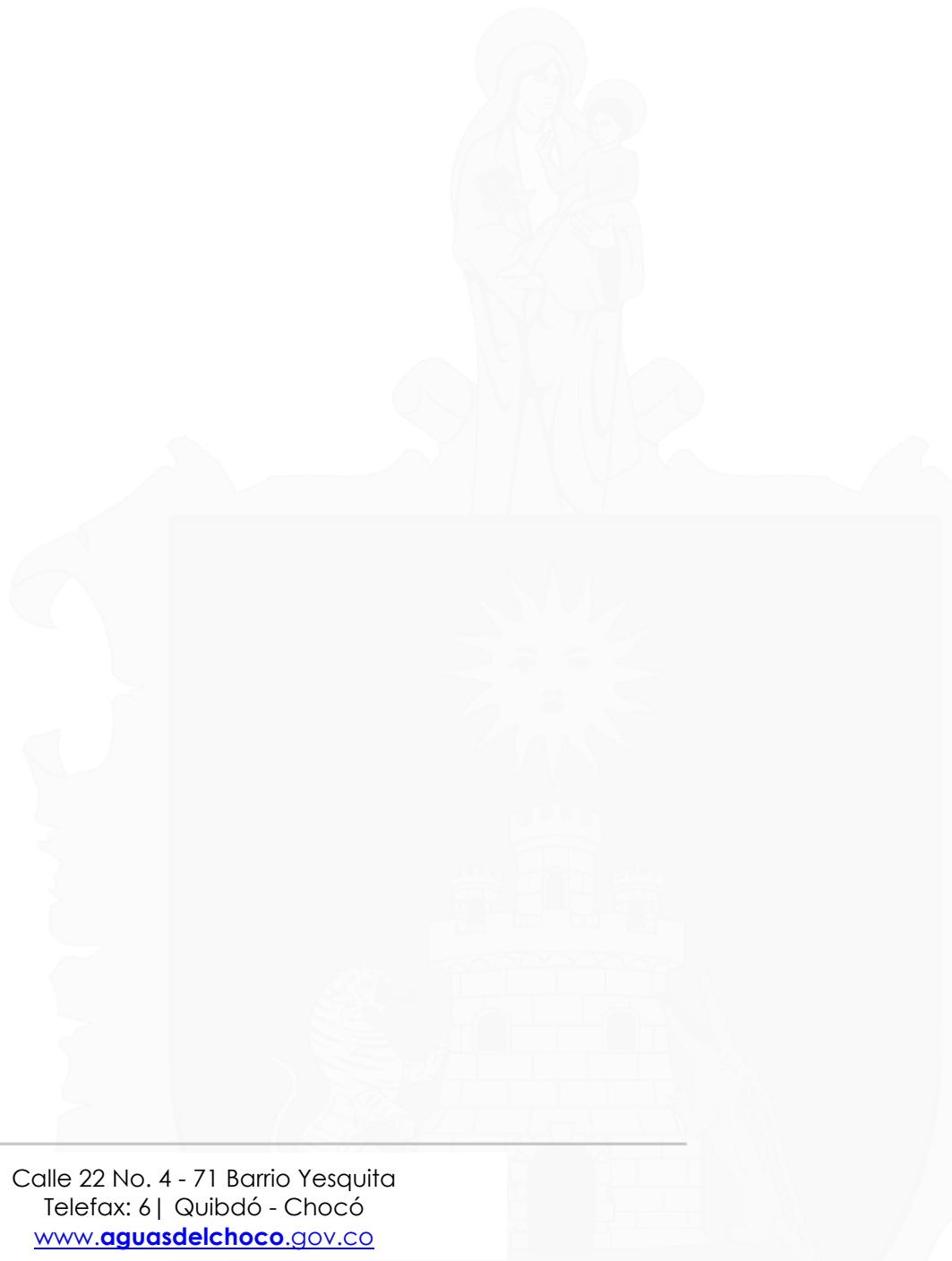


## Tabla de Contenido

|   |    |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN.....   | 5  |
| OBJETIVOS.....  | 6  |
| Específicos.....  | 6  |
| ALCANCE.....  | 7  |
| MARCO NORMATIVO.....  | 7  |
| Normatividad Externa.....   | 7  |
| Normatividad Interna:.....  | 8  |
| DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA.....  | 9  |
| 1. Línea estratégica identificada para la elaboración del plan..... | 9  |
| 2. Política de Talento Humano.....                                  | 9  |
| DIAGNÓSTICO INTERNO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....           | 9  |
| Proceso de Administración de Personal.....                          | 9  |
| Proceso de Fortalecimiento de Competencias.....                     | 10 |
| Proceso de Bienestar e Incentivos.....                              | 10 |
| Proceso de Evaluación del Desempeño.....                            | 10 |
| Proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo.....                     | 10 |
| ADMINISTRACION DEL PERSONAL.....                                    | 10 |
| EMPLEOS PLANTA DE PERSONAL EMPRESA AGUAS DEL CHOCÓ S.A-ESP POR..... | 11 |
| Fortalecimiento de Competencias.....                                | 11 |
| Bienestar e Incentivos.....   | 11 |
| Evaluación del desempeño.....                                       | 11 |
| Estrategias Identificadas para la Elaboración del Plan:.....        | 12 |
| PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2024.....            | 12 |
| Trabajo con seres humanos.....                                      | 19 |
| Relaciones justas.....  | 19 |
| Reciprocidad.....   | 19 |
| Objetividad y transparencia.....                                    | 19 |
| PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS.....                                 | 20 |
| Trabajo con seres humanos.....                                      | 20 |
| Relaciones justas.....  | 20 |
| Reciprocidad.....   | 20 |



|  |    |
|--|----|
| Objetividad y transparencia .....                                      | 20 |
| LA MANERA EN QUE EL PLAN APORTA AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS ..... | 21 |
| RECURSOS DESTINADOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN .....                   | 21 |
| ALINEACIÓN DEL PLAN CON LOS OBJETIVOS SECTORIALES.....                 | 21 |
| LOGROS ESPERADOS PARA LA ACTUAL VIGENCIA .....                         | 22 |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST .....      | 22 |





## INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Recursos Humanos tiene como propósito la alineación de la estrategia de la entidad, materializada en el Plan Estratégico y el Plan Anual de Gestión, consignadas en los Planes del área de talento humano.

Para el logro de prácticas más efectivas y del direccionamiento estratégico en la Empresa Aguas del Chocó S.A.-ESP, se elabora el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, el cual tiene como objetivo la alineación de los principios organizacionales con la satisfacción de sus colaboradores integrando sus símbolos, la historia, fortaleciendo una identidad más estructurada, un territorio propio, coherencia y dispositivos de socialización y control más desarrollados.

Para la elaboración del Plan Estratégico de Recursos Humanos, se realiza un diagnóstico interno, el cual permite evidenciar tanto las fortalezas como las debilidades en materia de recurso humano, se define la misión, visión, la política de talento humano, al igual que se establecen las estrategias de los diferentes procesos como administración de personal, fortalecimiento de competencias, bienestar y estímulos, evaluación del desempeño y seguridad y salud en el trabajo, para alinearlas con las de la entidad, definiendo un plan operativo en dichas temáticas, lo que permitirá el logro de los objetivos tanto institucionales como el de su recurso humano.



## OBJETIVOS

### General

Fortalecer las actuaciones de la Entidad, específicamente en lo referido al ingreso, desarrollo y evaluación del personal de la Empresa, al igual que las acciones encaminadas al mejoramiento de las condiciones del ambiente de trabajo y de clima organizacional.

### Específicos

- Actualizar el plan de vacantes, identificando las vacancias definitivas, sus requisitos y forma de provisión.
- Actualizar el plan de previsión de talento humano, con el fin de racionalizar y planear de manera técnica y económica los procesos de selección y contar con información actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de los servidores públicos.
- Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de la Empresa Aguas del Chocó S.A.-ESP, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como al cumplimiento de la misión y visión de la entidad.
- Hacer del plan de bienestar e incentivos una herramienta estratégica al interior de la Empresa Aguas del Chocó S.A.-ESP, a través de la cual se genere desarrollo en todos los ámbitos de la vida de los funcionarios, con el fin de fortalecer las competencias comportamentales comunes que permitan llegar al logro de las metas estratégicas de la entidad, aportando al éxito organizacional.
- Realizar el proceso de evaluación del desempeño con el fin de valorar el desempeño y las competencias de los servidores públicos, así como, ofrecer a la entidad información útil que permita el mejoramiento continuo y la toma de decisiones.
- Estructurar una acción conjunta, entre empleador y servidores públicos, que permita administrar eficazmente los peligros y riesgos en el sitio de trabajo, la aplicación de medidas preventivas de seguridad y salud y un apropiado cuidado de la salud; que propicie el mejoramiento continuo del



subsistema de seguridad y salud en el trabajo y la calidad de vida de los funcionarios y colaboradores.

- Establecer el plan operativo de gestión del talento humano de la Empresa Aguas del Chocó S.A.-ESP para la vigencia 2024.

## ALCANCE

El Plan Estratégico de Recursos Humanos beneficiará a todos los servidores públicos de la Empresa Aguas del Chocó S.A.-ESP y sus colaboradores.

## MARCO NORMATIVO

**Normatividad Externa:** Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- 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.
- Ley 1064 de 2006 - Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Ley 1010 de 2006 y Circular N°. 12 de 2017 Función Pública
- Ley 1221 de 20081, Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014
- Decreto 1072 de 2015 - Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Decreto 1083 de 2015 del artículo 22.10.1 al 22.10.17. referente a los programas de estímulos.
- Ley 1811 de 2016, Por el cual se otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
- Decreto 1499 de 2017, por el cual se modifica el Decreto 1083 del 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en lo





relacionado con el sistema de gestión establecido en el Artículo 133 de la Ley 1753 del 2015.

- Decreto 2011 de 2017, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
- Ley 1857 del 2017, Por la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la Familia.
- Decreto 612 de 2018, por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.
- Resolución 0667 de 2018, por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.
- Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Resolución 2423 de 2018 emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social, con el cual establecen los parámetros técnicos para la operación de la estrategia Salas amigas de la familia lactante del entorno laboral.
- Resolución 0312 de 2019, "Por la cual se define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST".
- Decreto 2365 de 2019, por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.
- Decreto 455 de 2020, por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo.
- Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano de Función Pública.
- Manual Operativo MIPG – Dimensión N°1 - Talento Humano.

### **Normatividad Interna:**

- Manual operativo gestor PDA – Chocó
- Reglamento Interno De Trabajo – PDA
- Resolución 0010 del 15/01/2024





## **DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA AGUAS DEL CHOCÓ S.A.-ESP.**

### **1. Línea estratégica identificada para la elaboración del plan**

La línea estratégica para la definición del Plan Estratégico de Talento Humano es Promover la Eficiencia y la Eficacia – Empleo Público Fortalecido.

### **2. Política de Talento Humano**

La Empresa Aguas del Chocó S.A.-ESP a través del Grupo de Talento Humano diseñará, ejecutará y mejorará continuamente la aplicación de políticas, normas, estrategias y proyectos orientados al fortalecimiento del talento humano de la Entidad, considerado como factor estratégico para el desarrollo organizacional y el logro de la misión y visión de la Entidad.

## **DIAGNÓSTICO INTERNO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

El Grupo de Talento Humano depende directamente del Coordinador(a) Administrativo(a), quien tiene un papel fundamental dentro de la entidad, pues es el encargado(a) de administrar todo lo relacionado con el recurso humano, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales.

Las actividades relacionadas en los procesos del Grupo de Talento Humano están enfocadas a contribuir en el cumplimiento de la misión y visión de la institución.

### **Los procesos del Grupo de Talento Humano son:**

**Proceso de Administración de Personal:** Administrar y controlar las actividades necesarias para la vinculación, permanencia y retiro de los servidores, mediante la aplicación de la normatividad vigente, con el fin de proporcionar personal competente para el cumplimiento de la misión de la Entidad.



**Proceso de Fortalecimiento de Competencias:** El cual tiene como objetivo, cualificar los servidores públicos de la Superintendencia Nacional de Salud, mediante eventos de capacitación para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo.

**Proceso de Bienestar e Incentivos:** El cual tiene como objetivo, proporcionar programas de participación e integración que estimulen a los funcionarios, mediante la implementación de estrategias orientadas al bienestar social, estímulos e incentivos y el desarrollo de la cultura organizacional, con el fin de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.

**Proceso de Evaluación del Desempeño:** El cual tiene como objetivo, evaluar el desempeño laboral de los funcionarios, mediante la aplicación de metodologías y herramientas emitidas por las entidades competentes y adoptadas por la entidad, de conformidad con la normatividad vigente con el fin garantizar la permanencia de los servidores públicos, el mejoramiento continuo de su gestión y el logro de las metas institucionales.

**Proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo:** El cual tiene como objetivo, promover y mantener las buenas prácticas de salud ocupacional, a través de campañas, planes, programas y eventos con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional y que tiendan a mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores.

## ADMINISTRACION DEL PERSONAL

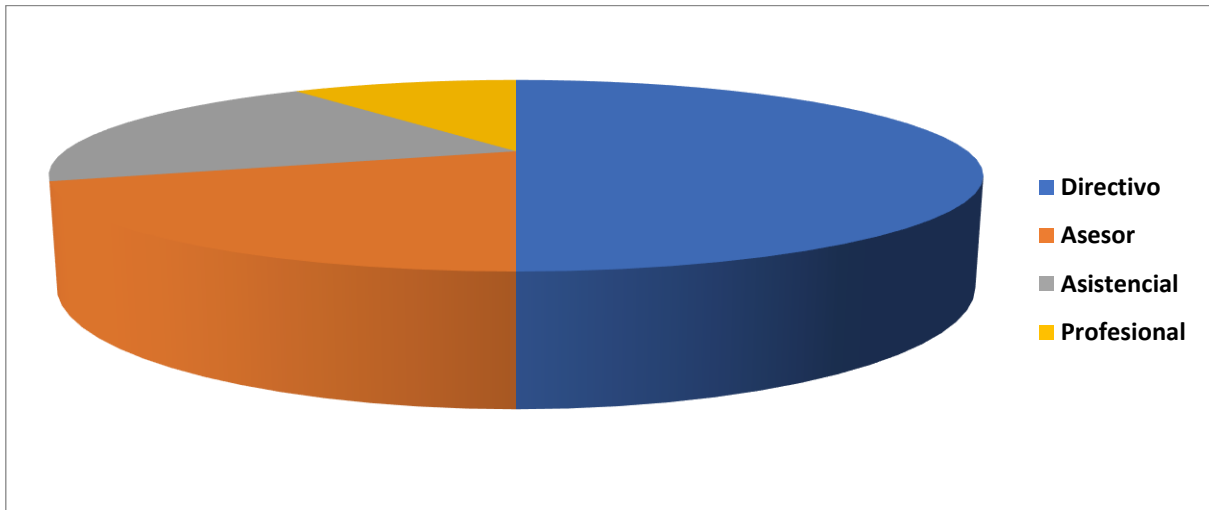
La planta de empleos de la Empresa Aguas del Chocó S.A.-ESP es de 10 empleos (artículos 13 y 28 del Decreto Ley 785 de 2005), los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

Tabla. Empleos Planta de personal Empresa Aguas del Chocó S.A-ESP por niveles:

| NIVEL       | NUMERO |
|-------------|--------|
| Directivo   | 05     |
| Asesor      | 02     |
| Profesional | 01     |
| Asistencial | 02     |



## EMPLEOS PLANTA DE PERSONAL EMPRESA AGUAS DEL CHOCÓ S.A-ESP POR NIVELES



### **Fortalecimiento de Competencias:**

En lo relacionado con el fortalecimiento de las competencias de los funcionarios de la Entidad, en la vigencia 2023, se tuvo una cobertura de participación en los diferentes eventos de capacitación del 100%.

El presupuesto asignado para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2023, correspondió \$36.600.050.00 del cual se ejecutaron \$36.600.050.00, equivalente a un 100% frente a lo comprometido y obligado.

### **Bienestar e Incentivos:**

Para la ejecución del Plan de Bienestar Social, se contó con una asignación de recursos por valor de \$15.685.376.00., los cuales no fueron ejecutados y representan un 0% de la ejecución.

### **Evaluación del desempeño:**

Las diferentes dependencias de la Empresa Aguas del Chocó S.A.-ESP reportaron las evaluaciones de desempeño de los funcionarios al Grupo de Talento Humano, sobre la cual se realizó una consolidación, sistematización y análisis sobre los resultados de la valoración de las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la entidad.

En el último periodo evaluado, el resultado promedio de la evaluación general del desempeño fue del 98% ubicando a los servidores públicos de la Entidad en un desempeño Sobresaliente.



## **Estrategias Identificadas para la Elaboración del Plan:**

El objetivo institucional al cual apuntan las estrategias de este Plan es “Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud mediante definición de políticas, gestión de los recursos, la asesoría jurídica, la administración de TIC, la operación interna de la entidad, así como la aplicación de mecanismos de evaluación y control para incrementar los niveles de productividad institucional.

Dentro del Mapa estratégico de la Empresa Aguas del Chocó S.A-ESP se encuentra la Perspectiva “Personas e Innovación”: Desarrollar un equipo humano competente, comprometido y motivado para el logro de resultados en el marco de los valores del servicio público”.

## **PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2024**

La planeación del recurso humano es una práctica permanente en la entidad, la cual inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos organizacionales, con la valoración del recurso humano que actualmente se encuentra vinculado y con el desarrollo acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas.

Las actividades de gestión del talento humano están en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales de manera que contemplan la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.

La estrategia de la gestión del talento humano entendida como el “conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión del talento humano, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa”. Entendiendo que ponerse al servicio se refiere a una alineación entre los lineamientos y políticas institucionales consolidadas en la estrategia organizacional y las directrices relacionadas con la administración del talento humano de la Entidad.

Las estrategias definidas son:



1. Realizar las acciones necesarias para la vinculación y permanencia de los empleados públicos de la Empresa, mediante el uso y registro en los sistemas de información institucionales y externos dispuestos de conformidad con la normatividad vigente, con el fin de proporcionar personal competente y lograr la respectiva compensación de los empleados.

Para la implementación de esta estrategia, la entidad actualizará el Plan Anual de vacantes, instrumento que le permite la administración y actualización de la información sobre los empleos en vacancia definitiva de la planta de empleos para programar la provisión de empleos.

Igualmente, actualizará el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el cual permite realizar el análisis de necesidades de personal en las dependencias en relación con la planta actual.

La información que hace referencia a la provisión de recursos humanos de la Entidad, los empleos que se encuentran provistos ya sea en titularidad, en encargo, de libre nombramiento y remoción, en provisionalidad, y aquellos empleos que se encuentran en vacancia ya sea definitiva o temporal, al igual que la distribución de los empleos en las dependencias.

Se hará la revisión de los criterios para acceder a la modalidad de Teletrabajo de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente.

Se realizará monitoreo y seguimiento del SIGEP II para mantener la información actualizada de los empleos de la planta de personal y el personal vinculado a la Entidad.

Sistematizar las hojas de vida con el fin de poder disponer de información y generar reportes de la historia laboral de los funcionarios.





Sistematizar el proceso de comisiones para el personal de planta y contratistas, desde la solicitud, pasando por el pago y finalizando con la legalización de la comisión.

2. Optimizar el Proceso de Fortalecimiento de Competencias con el fin de contar con un capital humano competente, altamente calificado, para dar respuesta al enfoque y las funciones asignadas a la entidad.

Para el logro de la estrategia anterior, se elabora el Plan Institucional de capacitación, que tiene como objetivo general:

“Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de la Superintendencia Nacional de Salud, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad”.

Como objetivos específicos el Plan Institucional de capacitación tiene los siguientes:

- Atender las necesidades de capacitación institucionales e incentivar el uso de medios alternativos de capacitación.
- Fomentar el desarrollo de competencias de los servidores, que estén directamente relacionadas con los procesos que generan los productos o servicios que demandan excelencia para que los usuarios y ciudadanos estén satisfechos.
- Contribuir con el mejoramiento de la capacidad de gestión de la entidad, desarrollando las capacidades de los funcionarios a través de los procesos de capacitación.
- Desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, de los servidores públicos de la entidad, con el fin de propiciar su desarrollo personal, de grupo y organizacional y el mejoramiento en la prestación de los servicios.



Este Plan se elabora a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación el cual es producto de la recopilación de la información obtenida a través de las encuestas de necesidades de capacitación realizada a los servidores públicos de la entidad, de los planes de mejoramiento de las evaluaciones de desempeño, de la información proporcionada por la Oficina Asesora de Planeación del seguimiento al cumplimiento de los Planes y Programas de la Entidad, del resultado de las auditorías internas y externas, de las necesidades identificadas por los jefes, las identificadas en la implementación de los diferentes subsistemas, entre otros.

Con la información recopilada a través de las diferentes fuentes, se realiza una priorización y definición de ejes temáticos, teniendo en cuenta diferentes criterios y se establece un cronograma para su ejecución.

Serán beneficiarios de los programas de capacitación y formación señalados en el Plan Institucional de Capacitación - PIC, los servidores públicos con derechos de libre nombramiento y remoción.

Las capacitaciones que hacen parte del PIC 2024, un grupo serán contratadas, otro grupo serán gestionadas con entidades públicas y privadas y, por último, un tercer grupo serán impartidas por funcionarios.

Se iniciará la implementación de cursos virtuales a través de la plataforma de la Entidad.

En cuanto a la inducción a los nuevos funcionarios el cual tiene como objetivo principal construir, desarrollar, fortalecer e incentivar el sentido de pertenencia y de compromiso de los funcionarios a la Entidad desde la vinculación, se realizará de manera presencial, de acuerdo con el cronograma definido en el PIC y se implementará un módulo de inducción para que sea consultado por los mismos.

El Entrenamiento en el puesto de trabajo, está a cargo de cada una de las dependencias, las mismas deben proporcionar al servidor público, la información referente a su puesto de trabajo, su interacción con sus compañeros y con la entidad, los riesgos e





indicadores de su proceso, los procedimientos, interiorizar el manual de ética y buen gobierno y demás especificaciones que le permita llevar a cabo sus funciones. Esta inducción debe desarrollarse en un tiempo mínimo de cuatro (4) horas, y debe realizarse al inicio de su labor a cargo del jefe inmediato, debiendo dejar constancia de dicha inducción.

La Reinducción Institucional está dirigida a actualizar a los servidores en relación con los cambios en políticas económica, social y ambiental y a reorientar su integración a la cultura organizacional, se realizará a todos los funcionarios de la Empresa Aguas del Chocó S.A.-ESP.

Para la vigencia 2024, para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, se cuenta con recursos por valor de \$43.944.375.00 el cual tiene como objetivo "Elevar el nivel de competencia de los funcionarios de la Entidad a través de programas que garanticen la adquisición de nuevos conocimientos y el desarrollo de habilidades, competencias y actitudes necesarias para integrar el desarrollo del talento humano, con el proceso de modernización de la estructura tecnológica y administrativa de la entidad, de manera tal que sea la capacitación uno de los pilares para el logro de la misión y de los objetivos institucionales".

La evaluación del PIC se realizará utilizando indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad. La evaluación de la gestión del PIC hará referencia al cumplimiento de los objetivos propuestos y ejecución del plan en los plazos establecidos y con los recursos previstos.

Se realizará evaluación del aprendizaje y de transferencia de conocimientos al puesto de trabajo, de los eventos de capacitación impartidos.

El PIC será socializado a todos los funcionarios Empresa Aguas del Chocó S.A.-ESP. por el Coordinador(a) Administrativo(a), a través de la Intranet Institucional.



3. Fortalecer el Proceso de Evaluación del Desempeño, como una herramienta de gestión, que sirva de insumo en la toma de decisiones a favor de la organización y de los funcionarios, y así mismo establecer planes de mejoramiento encaminados a fortalecer las competencias de los funcionarios, lo que contribuirá en gran medida en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Estructurar una acción conjunta, entre empleador y servidores públicos, que permita administrar eficazmente los peligros y riesgos en el sitio de trabajo, la aplicación de medidas preventivas de Seguridad y Salud y un apropiado cuidado de la salud; que propicie el mejoramiento continuo del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la calidad de vida de los funcionarios y colaboradores.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad, tiene como objetivo general "Proporcionar áreas de trabajo seguras para el desarrollo de las actividades propias de la Empresa Aguas del Chocó S.A.-ESP, a través de la identificación y control de los riesgos existentes en el lugar de trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales".

Como objetivos específicos se tienen:

- Dar a conocer la aplicación de las normas relacionadas con Seguridad y salud en el trabajo.
- Realizar eventos de capacitación, promoción y prevención en temas relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Capacitar a funcionarios y contratistas en los aspectos básicos del sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de fortalecer sus competencias en todo lo relacionado con seguridad y salud en el trabajo.
- Fortalecer los estándares de seguridad para evitar el incremento de accidentes de trabajo por la realización de actividades deportivas, a través de la implementación de acciones preventivas y/o correctivas.



- Implementar acciones que permitan brindar condiciones seguras a nuestros colaboradores en el desarrollo de las diferentes actividades deportivas que se programen por la Entidad, a través de campañas, lecciones aprendidas, actividades lúdicas entre otros.
  - Desarrollar Programas que fomentan estilos de vida y trabajo saludables.
  - Desarrollar en funcionarios y contratistas hábitos saludables a través de talleres de higiene postural, ergonomía de oficina, actividades lúdicas, etc., con el fin de prevenir la aparición de enfermedades de tipo laboral.
  - Continuar con el desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológicos del riesgo osteomuscular y psicosocial, a través de las actividades establecidas en el plan de trabajo.
- 4.** Fortalecer el Proceso de Bienestar Social y Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios, al igual que el mejoramiento del clima laboral y la mejora del trabajo en equipo, lo que permitirá funcionarios satisfechos y con sentido de pertenencia a la entidad.

Para el logro de la estrategia anterior, se adopta el Plan de Bienestar Social y Estímulos, que tiene como objetivo general:

Hacer del Plan de Bienestar e Incentivos una herramienta estratégica al interior de la Empresa Aguas del Chocó S.A.-ESP, a través de la cual se genere desarrollo en todos los ámbitos de la vida de los funcionarios, con el fin de fortalecer las competencias comportamentales comunes que permitan llegar al logro de las metas estratégicas de la entidad, aportando al éxito organizacional.

Como objetivos específicos se tienen:

- Implementar actividades de bienestar orientadas hacia el desarrollo de las competencias comportamentales.



- Realizar actividades de bienestar que le apunten a los intereses de los funcionarios y al mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.
- Aportar en el mejoramiento del clima y la cultura organizacional.

El Programa de Bienestar Social e incentivos incluye procesos y actividades orientados a propiciar condiciones de vida labores que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios de la Empresa Aguas del Chocó S.A-ESP y su núcleo familiar, aportando al incremento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad orientados en garantizar el desarrollo integral de los servidores y por ende de la Entidad.

Los ejes en los que se fundamenta el Plan de Bienestar Social e Incentivos son:

**Trabajo con seres humanos:** Dar la oportunidad a los servidores de desarrollo desde todas las dimensiones del ser humano.

**Relaciones justas:** Promover el reconocimiento para todos en igualdad de condiciones y oportunidades, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e institucional.

**Reciprocidad:** Todo estímulo entregado beneficiará directa o indirectamente de manera continua tanto a los servidores como a la Empresa.

**Objetividad y transparencia:** Se definirá y divulgará entre todos los servidores de la Empresa, los criterios objetivos y condiciones en la asignación de las actividades de bienestar.

Son beneficiarios del Programa de Bienestar Social de la Empresa Aguas del Chocó S.A-ESP los funcionarios en nombramiento de libre remoción y su núcleo familiar.

Los recursos destinados para la ejecución del Plan de Bienestar Social corresponden a: \$43.944.375.00. El Plan de Bienestar Social y Estímulos será socializado a todos los funcionarios de la Empresa Aguas del Chocó S.A.-ESP por el Grupo de el Coordinador(a) Administrativo(a) a través de la Intranet Institucional.



## **PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS**

De acuerdo con la normativa vigente, la Entidad debe implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

El Plan de Incentivos tiene como objetivo: Crear condiciones favorables para el desarrollo del trabajo, buscando que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, las cuales deberán implementarse a través de proyectos de calidad de vida laboral.

Los estímulos e incentivos para el año 2024 serán establecidos mediante acto administrativo, en coordinación con el Comité de Estímulos.

El Comité de Estímulos e Incentivos, realizará el proceso de selección de los mejores funcionarios de Libre nombramiento y remoción de la Entidad y por nivel jerárquico, de acuerdo con los parámetros establecidos mediante acto administrativo.

Una vez elegidos los mejores funcionarios, el Comité de Estímulos e Incentivos, levantará un acta que será enviada al Grupo de Talento Humano; y éste organizará el proceso de asignación y entrega de incentivos.

Los ejes en los que se fundamenta el Plan de Bienestar Social e Incentivos son:

**Trabajo con seres humanos:** Dar la oportunidad a los servidores de desarrollo desde todas las dimensiones del ser humano.

**Relaciones justas:** Promover el reconocimiento para todos en igualdad de condiciones y oportunidades, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e institucional.

**Reciprocidad:** Todo estímulo entregado beneficiará directa o indirectamente de manera continua tanto a los servidores como a la Empresa.

**Objetividad y transparencia:** Se definirá y divulgará entre todos los servidores de la Empresa Aguas del Chocó S.A-ESP, los criterios objetivos y condiciones en la asignación de las actividades de bienestar.





Son beneficiarios del Programa de Bienestar Social de la Empresa Aguas del Chocó S.A-ESP, todos los servidores públicos y su núcleo familiar.

Los recursos destinados para la ejecución del Plan de Bienestar Social corresponden a: \$43.944.375.00. El Plan de Bienestar Social y Estímulos será socializado a todos los funcionarios de la Empresa Aguas del Chocó S.A-ESP por el Grupo de Talento Humano, a través de la Intranet Institucional.

## **LA MANERA EN QUE EL PLAN APORTA AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES, LA MISIÓN Y LA VISIÓN**

El Plan mediante la aplicación de la normativa vigente, los lineamientos de política y la ejecución de las actividades propuestas aporta al cumplimiento en los Objetivos, la Misión y la Visión institucionales fortaleciendo las competencias tanto funcionales como comportamentales de los servidores públicos, alcanzando estándares elevados de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio, al igual que propiciando un excelente clima laboral y brindando condiciones de vida laboral que favorezca el desarrollo integral de los funcionarios.

## **RECURSOS DESTINADOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN**

Para la vigencia 2024 el Plan Estratégico Gestión del Talento Humano cuenta con la siguiente asignación presupuestal:

| <b>CONCEPTO</b>                             | <b>ASIGNACIÓN</b>          |
|---|----------------------------|
| Gastos de Personal                          | \$ 2,598,173,251.00        |
| Capacitación y Formación del Talento Humano | \$ 39,061,667.00           |
| Bienestar Social y Estímulos                | \$ 43,944,375.00           |
| <b>TOTAL</b>                                | <b>\$ 2,681,179,293.00</b> |

## **ALINEACIÓN DEL PLAN CON LOS OBJETIVOS SECTORIALES**

La ejecución del Plan permitirá:



- Ser una de las Entidades del Sector Terciario que cuente con una Estrategia de Talento Humano implementada, a través de la ejecución y aplicación de los lineamientos establecidos en el Plan Estratégico de Talento Humano.
- Ser una de las Entidades del Sector Terciario con modelo de evaluación orientado al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, que conduzca al mejoramiento continuo del Recurso Humano de la entidad.

## LOGROS ESPERADOS PARA LA ACTUAL VIGENCIA

Fortalecer el mejoramiento continuo de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos de la Empresa Agua del Chocó S.A-ESP, con el fin de contar con un equipo humano competente, comprometido y motivado para el logro de la Misión y Visión institucionales.

## SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST

**La Empresa AGUAS DEL CHOCÓ S.A ESP** construimos con calidad, optimizando los recursos e incrementando continuamente la satisfacción de nuestros usuarios. - Trabajamos con proyección humana, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de todas nuestras partes interesadas, ofreciéndoles un entorno amable y acogedor, asignando los recursos humanos, técnicos y financieros para la planeación, implementación y evaluación de nuestros Sistemas de Gestión.

Estamos comprometidos con el mejoramiento continuo, la gestión y el control de los riesgos laborales, a través de:

- La identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de los respectivos controles.
- La protección de la seguridad y salud de todos sus trabajadores, contratistas, subcontratistas y demás partes interesadas, mediante la eficacia y mejora continua del SG-SST en la empresa.





- El cumplimiento de la normatividad nacional legal vigente aplicable en materia de riesgos laborales y de otra índole.
- protección y mantenimiento del mayor nivel de bienestar físico y mental de todos los trabajadores, a través de actividades de promoción y prevención, buscando minimizar los accidentes de trabajo y La Empresa AGUAS DEL CHOCÓ S.A ESP, establece que la prevención y control de los riesgos ocupacionales, no es responsabilidad exclusiva del área de Salud Ocupacional, si no de cada empleado y de aquellos que tienen bajo su responsabilidad grupos de personas o áreas de trabajo.

La calidad del servicio estará basada en la detección, evaluación y control oportuno de los factores de riesgo existentes en las Unidades de Apoyo.

Las actividades de promoción y prevención se harán para nuestros empleados ya que la fuente que genera el riesgo le corresponde al cliente y la empresa no puede modificarla o corregirla.

Esta política será publicada y difundida a todo el personal, para obtener así su cooperación y participación, siguiendo el ejemplo manifestado y demostrado desde el compromiso gerencial de la empresa.

|   |   |  |
|---|---|--|
| Revisó: <b>KAREN PALACIOS P.</b><br>Coordinadora Administrativa | Revisó: <b>KAREN PALACIOS P.</b><br>Coordinadora Administrativa | Aprobó: <b>ANA MARIA CORDOBA L.</b><br>Gerente Aguas del Chocó S.A-ESP |
|---|---|--|