



PLAN DE ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

AGUAS DEL CHOCÓ S.A. E.S.P.

2026

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSION	FECHA DE APROBACION	DESCRIPCION DEL CAMBIO



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 2026.

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.

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.

3.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 estos.

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

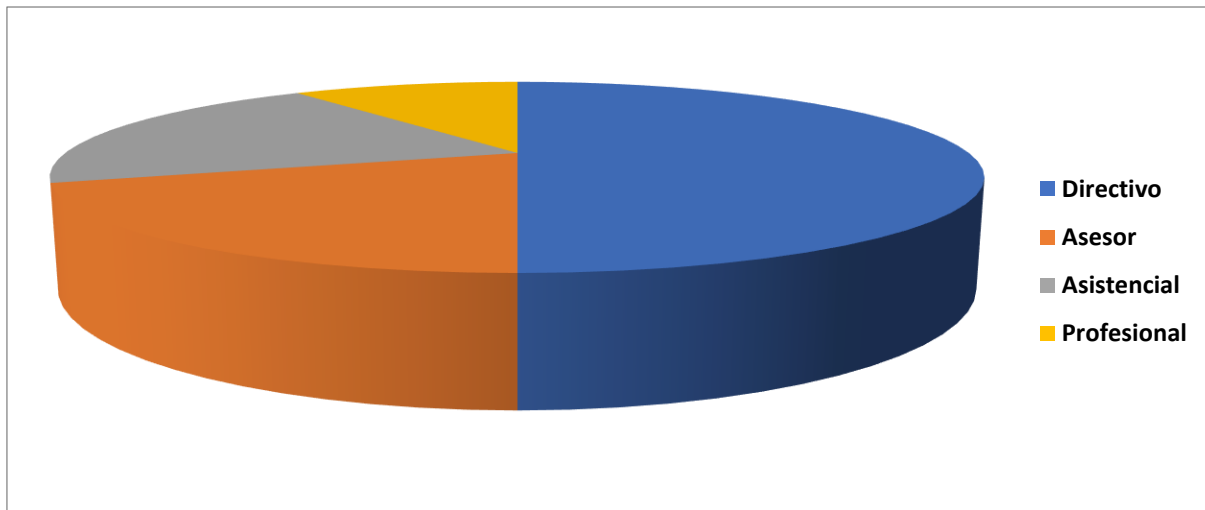
La planta de empleos de la Empresa Aguas del Chocó S.A.-ESP es de 10 empleos (artículos 13 y 28 del Decreto Ley 785 de 2005), los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

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 2025, 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 2025, correspondió CUARENTA Y TRES MILLONES NOVECIENTO CUARENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS M/CTE (\$43.944.375.00), del cual se ejecutaron CUARENTA Y TRES MILLONES NOVECIENTO CUARENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS M/CTE (\$43.944.375.00), 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 CUARENTA Y TRES MILLONES NOVECIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS M/CTE (\$43,944,375.00), los cuales fueron ejecutados el valor de VEINTI CUATRO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$24.000.000.00), y representan un 51% 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 2026

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 con 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 2026, un grupo serán contratadas, otro grupo serán gestionadas con entidades públicas, 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 acabo 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 2026, para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, se cuenta con recursos por valor de TREINTA Y NUEVE MILLONES SESENTA Y UN MIL SEISCIENTOS SESENTA Y SIETE PESOS M/CTE (\$39.061.667.00), 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 sirve 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 estos.
- 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 laborales 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 para la vigencia 2026 al valor de CUARENTA Y TRES MILLONES NOVECIENTO CUARENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS M/CTE (\$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 del 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 2026 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 CUARENTA Y TRES MILLONES NOVECIENTO CUARENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS M/CTE (\$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 2026 el Plan Estratégico Gestión del Talento Humano cuenta con la siguiente asignación presupuestal:

CONCEPTO	ASIGNACIÓN
Gastos de Personal	\$ 1.839.728.019,00
Capacitación y Formación del Talento Humano	\$ 39.061.667,00
Bienestar Social y Estímulos	\$ 43,944,375.00
TOTAL	\$ 1.922.734.061,00

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.

Revisó: **KAREN PALACIOS P.**
Coordinadora Administrativa

Revisó: **KAREN PALACIOS P.**
Coordinadora Administrativa

Aprobó: **LEINER FRABDISCO QUINTO M.**
Gerente Aguas del Chocó S.A-ESP