



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



IMPARABLES POR
El agua

AGUAS DEL CESAR S.A. E.S.P.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2026

Contenido

Generalidades.....	5
Marco Normativo	5
Alcance.....	7
Objetivo general.....	8
Objetivos específicos	8
Propósito.....	8
Componentes.....	8
Disposición de información	8
Caracterización de la Población.....	9
Caracterización de los empleos	9
Rutas de Creación de Valor	11
Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.	15
REPORTE DE RESULTADOS FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCE DE LA GESTIÓN – FURAG VIGENCIA 2024	17

INFORME AUTODIAGNÓSTICO MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y
GESTION MIPG AGUAS DEL CESAR S.A. E.S.P. ¡Error! Marcador no definido.

Desarrollo del plan estratégico del talento humano 2026 20

Ejes temáticos para el año 2026 26

Servidor 4.0 y transformación del Estado 27

Gestión del cambio a una nueva cultura organizacional 27

Planes y programas de talento humano 2026 28

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO 31

CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 31

GESTIÓN CON GERENTES PÚBLICOS 32

DISCAPACIDAD 32

RETIRO: GESTIONANDO LA TRANSICIÓN Y EL CONOCIMIENTO 32

Evaluación de planeación estratégica de talento humano: 34

Indicadores 34

Planeación 2026 35

Generalidades

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano no pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano, identificándolo como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas en búsqueda de la satisfacción de la ciudadanía.

Finalmente, Aguas del Cesar S.A. E.S.P. enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez, que, de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra en la fase de “Consolidación”, lo que impone continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos.

Marco Normativo

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del Grupo de Gestión Humana:

Tabla 1 Marco normativo.

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar

Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP.	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Plan de previsión de talento humano)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano,	Plan Institucional de Capacitación
Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Resolución 894 del 11 de noviembre de 2011	Establece los criterios para la asignación de la Prima Técnica en el Departamento Administrativo de la Función Pública.	Talento Humano
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición.	Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y programas
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la MIPG Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional.	MIPG
Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
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.	Competencias
Resolución 3546 de 2018 del 2018	Regula las prácticas laborales.	Pasantes
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
GETH – Dirección de Empleo Público - DAFP	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH en el sector público 2025.	Talento Humano
Resolución 411 del 12 de septiembre de 2022	Resolución Interna de Teletrabajo: por la cual se implementa el Teletrabajo en la modalidad suplementaria en el Departamento Administrativo de la Función Pública.	Programa de Bienestar

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública

Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de Aguas del Cesar S.A. E.S.P. 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. En consecuencia, este plan se aplica a Los funcionarios de la empresa Aguas del Cesar S.A. E.S.P.. Por consiguiente, aplica: servidores públicos los cuales incluye trabajadores oficiales y empleados públicos de acuerdo con la normatividad establecida.

Objetivo general

Desarrollar y evaluar la gestión del talento humano en Aguas del Cesar S.A. E.S.P., en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

Objetivos específicos

- Fortalecer habilidades y competencias mediante programas de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, en línea con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para garantizar un óptimo rendimiento laboral.
- Promover ambientes propicios para el bienestar y el rendimiento laboral de los servidores públicos, diseñando estrategias de reconocimiento, actividades recreativas e integradoras, y la implementación de herramientas tecnológicas que propicien el desarrollo integral y satisfagan las necesidades del personal durante el ciclo de vida laboral.

Propósito

Desarrollar estrategias destinadas a fortalecer los conocimientos, habilidades y aptitudes de nuestro talento humano, con el propósito de mejorar sus condiciones de vida y su rendimiento laboral conservando un entorno de trabajo saludable, seguro, dinámico y flexible que permita a nuestros colaboradores expandir sus habilidades y experiencia en beneficio de nuestra entidad. Esta iniciativa no solo busca contribuir a las estrategias del Gobierno Nacional, sino también a cuidar y mejorar la calidad de vida de nuestros servidores.

Componentes

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

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

Previo a la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano

Disposición de información

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y los ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano Aguas del Cesar S.A. E.S.P. cuenta con la información actualizada a través de las herramientas de la Función Pública, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos.

Caracterización de la Población

A través del Perfil sociodemográfico, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de Aguas del Cesar S.A. E.SP., como el principal insumo para la administración del talento humano.

Caracterización de los empleos

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global como se observa en la siguiente tabla:

Niveles	Número de servidores
Directivo	7
Asesor	1
Profesional	24
Técnico	3
Asistencial	1
Total	36

Fuente: Manual de funciones y competencias laborales

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, talento humano cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

Estos recursos permiten identificar y mantener actualizada la caracterización de los empleos de acuerdo con las necesidades del servicio.

La estructura administrativa de la empresa Aguas del Cesar S.A. E.S.P. está conformada por una planta global, compuesta por 36 servidores públicos, de los cuales 3 son empleados públicos y 33 trabajadores oficiales, distribuidos en niveles Directivo, Asesor, Profesional, técnico y Asistencial, tal como lo contempla el Manual de funciones y competencias laborales, mediante acta de junta directiva 072 de 2025.

AGUAS DEL CESAR S.A. E.S.P. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS							
NIVEL	PLANTA DE PERSONAL ACTUAL					EMPLEOS NECESARIOS	CAUSAS DE NECESIDAD DE NUEVOS EMPLEOS
	DENOMINACIÓN	NOMBRE DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	#		
Directivo	Gerente	Gerente	050	19	1	1	
	Secretario(a) General y Control Interno Disciplinario	Secretario(a) General y Control Interno Disciplinario	054	13	1	1	
	Jefe de la Oficina	Jefe de la Oficina de Control Interno	006	13	1	1	
	Director(a) Financiero(a)	Director(a) Financiero(a)	009	13	1	1	
	Director(a) Técnico	Director(a) Técnico	009	13	1	1	
	Director(a) De Aseguramiento de la Prestación de los Servicios	Director(a) De Aseguramiento de la Prestación de los Servicios	009	13	1	1	
	Director(a) Administrativo(a) y de Gestión Humana	Director(a) Administrativo(a) y de Gestión Humana	009	13	1	1	Reorganización institucional
Asesor	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación	015	11	1	1	
Profesional	Líder de Proyecto	Líder Ambiental y de proyectos	208	20	1	1	
	Profesional Especializado	Profesional Desarrollo Institucional	222	18	1	1	
	Profesional Especializado	Profesional de Planeación y Gestión	222	18	1	1	
	Profesional Especializado	Profesional en presupuesto	222	18	1	1	Reorganización institucional
	Profesional Especializado	Profesional en tesorería	222	18	1	1	Vacante
	Profesional Especializado	Profesional en recursos humanos	222	18	1	1	
	Profesional Especializado	Profesional en recursos informáticos	222	18	1	1	
	Profesional Especializado	Profesional en contratación	222	18	1	1	
	Profesional Especializado	Profesional en asuntos jurídicos	222	18	1	1	
	Profesional	Profesional en	222	18	1	1	

	Especializado	asuntos Jurídicos, disciplinarios y de contratación					
	Profesional Especializado	Profesional en asuntos jurídicos y de gestión	222	18	1	1	
	Profesional Especializado	Supervisor Técnico	222	18	4	4	
	Profesional Especializado	Profesional en Gestión Social	222	18	1	1	
	Profesional Especializado	Profesional de Fortalecimiento Institucional	222	18	1	1	
	Profesional Especializado	Supervisor técnico del esquema de aseo	222	18	1	1	
	Profesional Especializado	Supervisor técnico de aseguramiento	222	18	1	1	
	Profesional Universitario	Profesional en comunicaciones	219	09	1	1	
	Profesional Universitario	Profesional de Gestión Social	219	09	1	1	Vacante
	Profesional Universitario	Profesional en seguridad y salud	219	09	1	1	
	Profesional Universitario	Profesional Gestión administrativa	219	09	1	1	Reorganización institucional
Técnico	Técnico Administrativo	Archivista	267	16	1	1	
	Técnico Administrativo	Recepcionista	267	10	1	1	
	Técnico Administrativo	Auxiliar de logística y mensajería	267	10	1	1	
Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	Auxiliar de Servicios Generales y atención al cliente	470	12	1	1	
	TOTAL				36	36	

Rutas de Creación de Valor

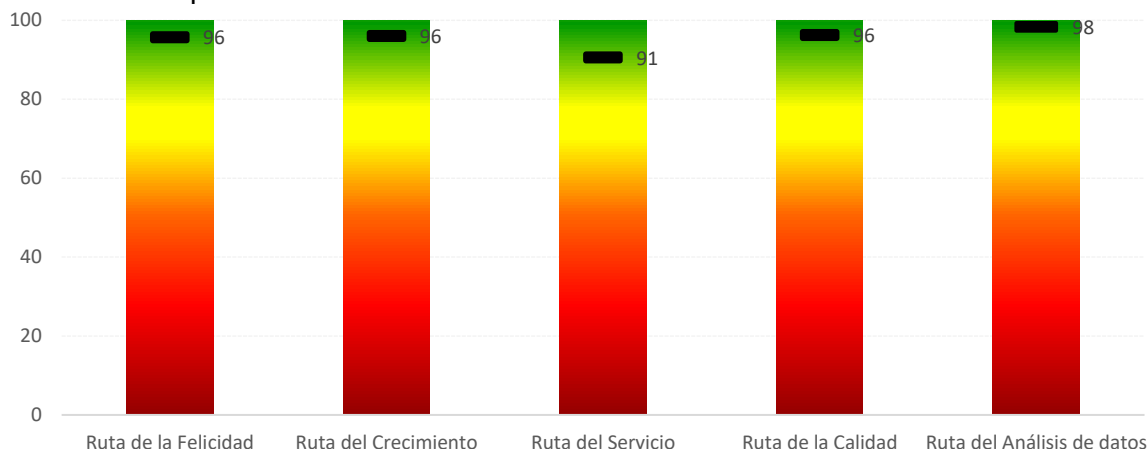
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD **96** - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto

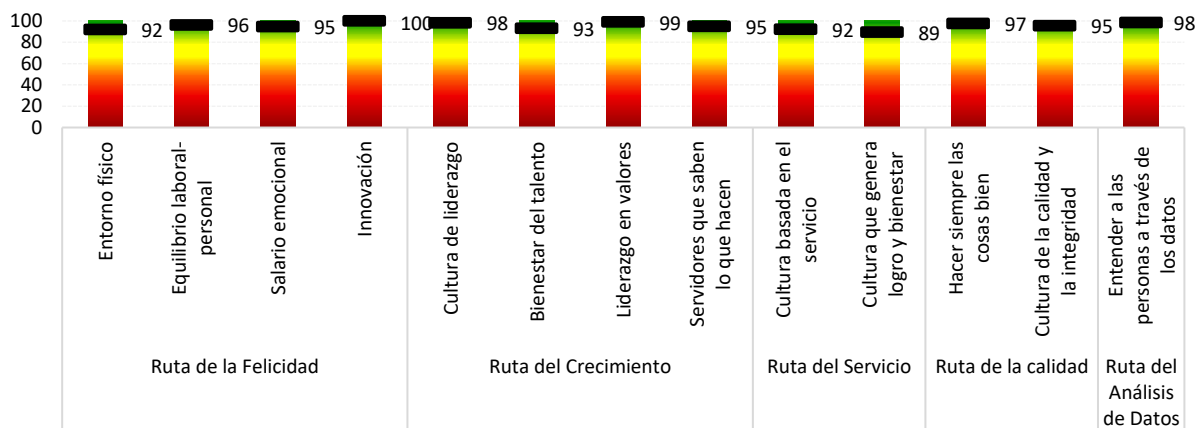
92

La felicidad nos hace productivos		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	96
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	95
		- Ruta para generar innovación con pasión	100
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	96	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	98
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	93
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	99
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	95
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	91	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	92
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	89
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	96	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	97
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	95
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	98	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	98

4. Calificación por Rutas de Creación de Valor:



Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos.

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal y con la posibilidad de innovar, se refleja en la calidad y eficiencia. La grafica anterior muestra un avance de un 96%.

RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderando talento.

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

Según la gráfica presenta un avance del 96% - de lo que se deduce que en la gestión del

talento humano se requiere continuar por parte de los jefes de cada área continuar con una cultura del liderazgo, trabajo en equipo y reconocimiento.

ruta del servicio: Al servicio de los ciudadanos.

Como se ha mencionado anteriormente, el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores de manera que paulatinamente se avance hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

Presenta un avance del 91%, induciendo a la implementación de una cultura basada en el servicio. La cual se puede reforzar realizando un diagnóstico por medio de encuestas de atención al ciudadano e implementar un protocolo de atención al ciudadano.

ruta de la calidad: La cultura de hacer las cosas bien.

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está ligado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la Gestión estratégica del talento humano – GETH.

Los resultados presentan un avance del 96%, que conlleva a generar una cultura de calidad e integridad. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

ruta de análisis de datos

Un aspecto de gran relevancia para una Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH, es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, permite aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que logren impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, SIGEP.

Es la ruta de mayor avance con un 98 %, sin embargo, se debe fortalecer la ruta del servicio desarrollando protocolos y capacitación del servicio al ciudadano de atención al ciudadano.

Resultados de mediciones adelantadas en la presente vigencia.

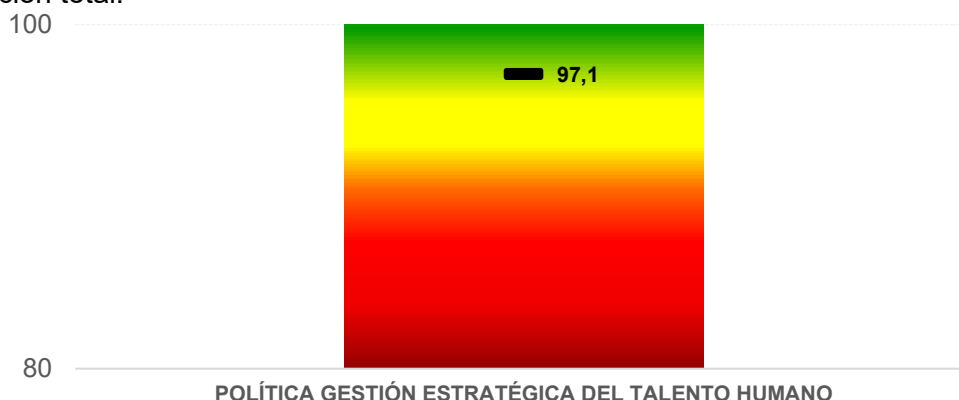
Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por el GGH, mediante la matriz GETH se da cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, donde se evidencia una calificación de 97,1 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez de “TRANSFORMACIÓN”.

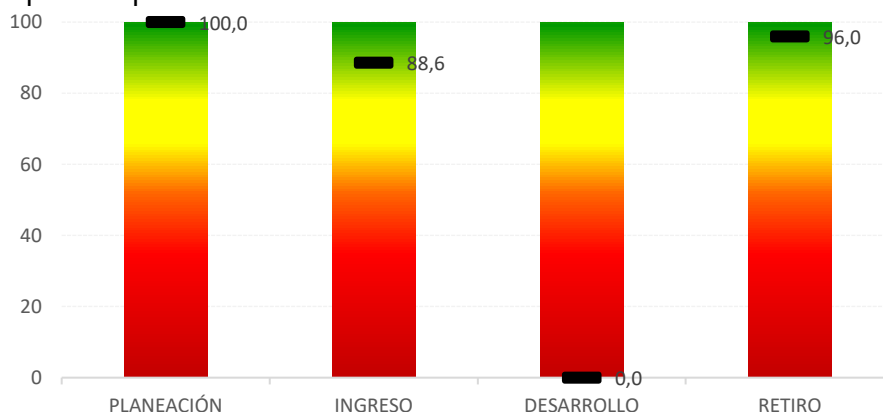
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO MATRIZ DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO - MGETH.VIGENCIA 2026

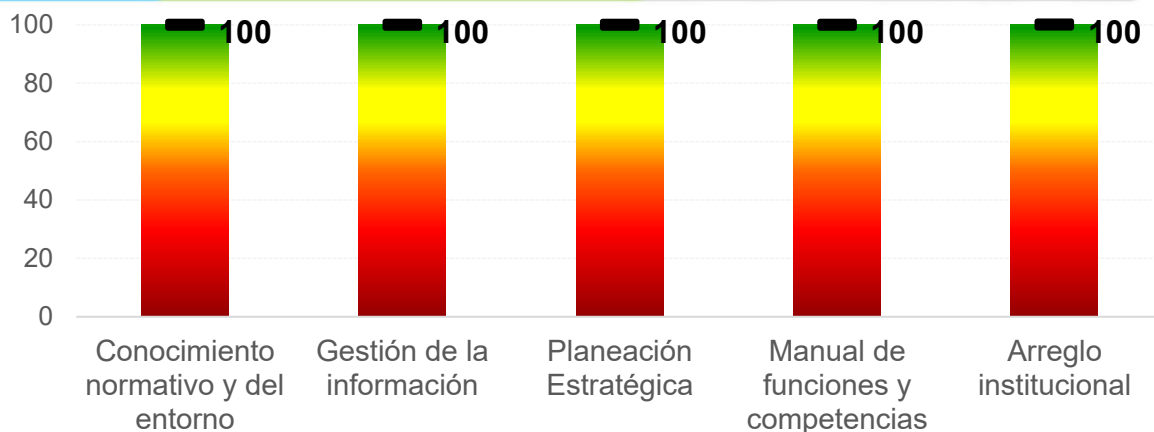
La matriz de GETH es una herramienta que le permite a la entidad visualizar el grado de madurez que se tiene con relación al proceso de gestión del talento humano en sus diferentes componentes y subsistemas.

Calificación total:

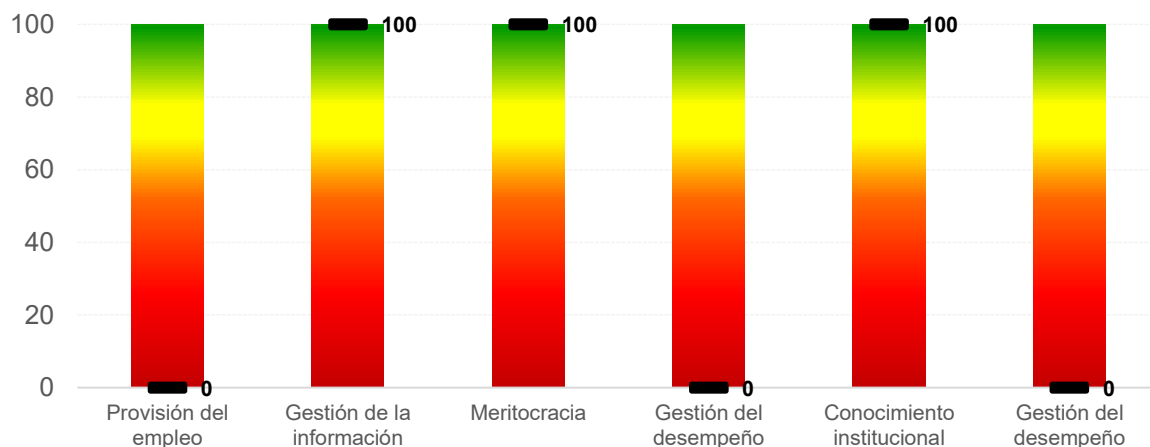
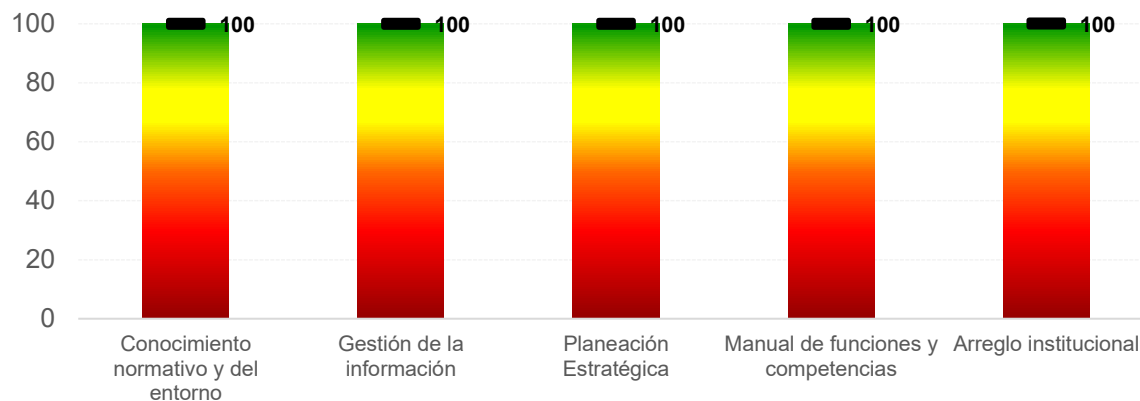


Calificación por componentes:

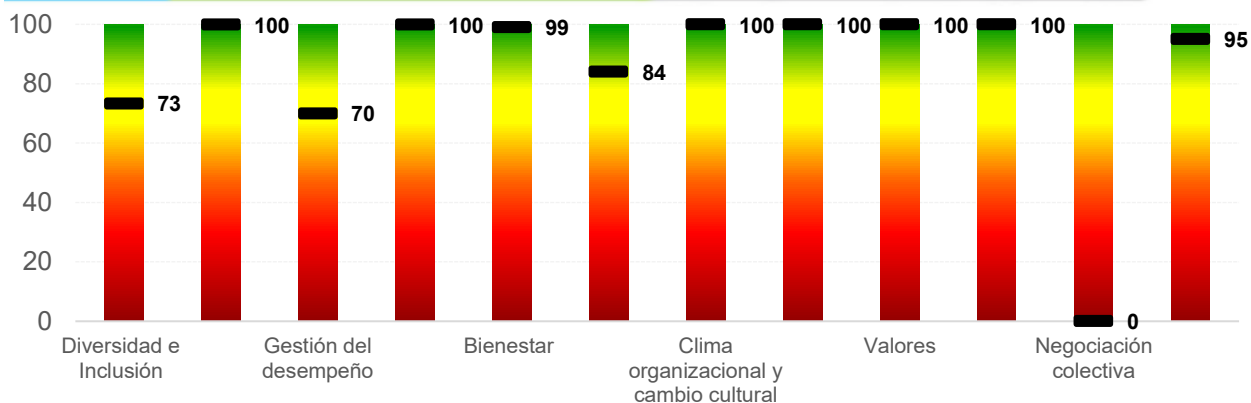




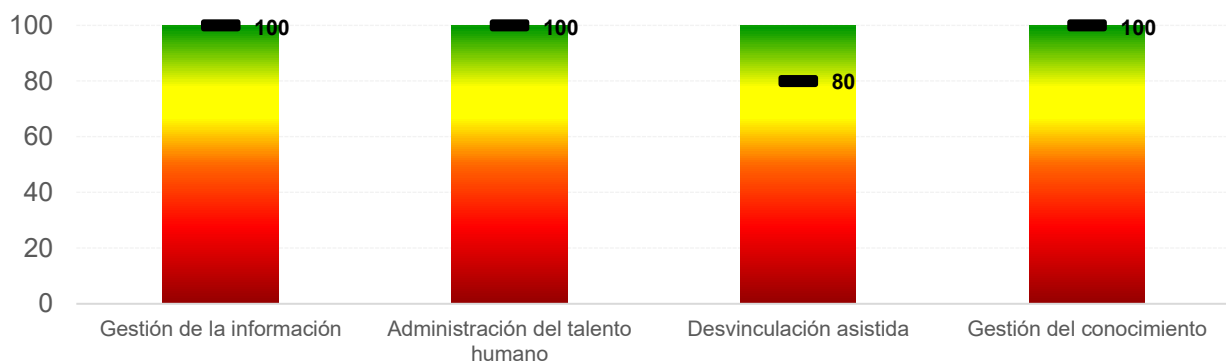
Calificación por categorías: Categorías del Componente 1: PLANEACIÓN



Categorías del Componente 3: DESARROLLO



Categorías del Componente 4: RETIRO



REPORTE DE RESULTADOS FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCE DE LA GESTIÓN – FURAG VIGENCIA 2024

La herramienta, además recopila información relevante para la toma de decisiones respecto de estandarización y optimización de la gestión del empleo público y del talento humano, dicho de otro modo, una gestión estratégica. A partir de la planeación estratégica, la especialización del talento humano en procesos transversales permite minimizar los riesgos asociados con la baja cualificación y experticia en los aspectos relacionados con la gestión institucional.

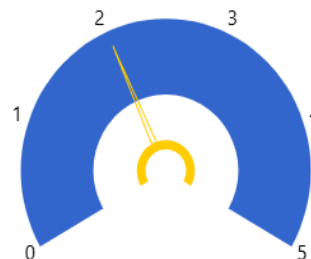
I. Resultados Generales

Índice de Desempeño Institucional



Nota 1: El promedio del grupo par corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho grupo. Este valor solo se visualiza cuando se filtra o consulta una sola entidad.

Quintil

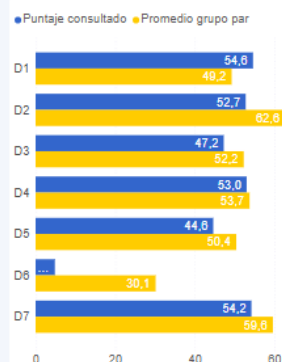


Nota 1: La información de este gráfico solo es válida cuando se filtra o consulta una sola entidad. No aplica para otros filtros.

Nota 2: Las entidades con puntajes más altos están ubicadas en el quintil 5; las entidades con menores puntajes están ubicadas en el quintil 1.

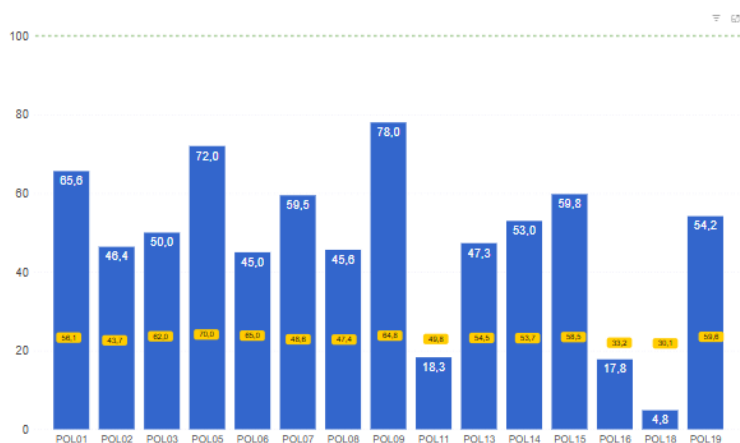
Nota 3: Los quintiles son los cuatro valores (cuantiles 0.2, 0.4, 0.6 y 0.8) que permiten dividir una distribución en cinco partes del mismo (o aproximadamente el mismo) tamaño. Así, cada quintil representa el 20% del total de individuos de una población.

II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



Dimensión	Puntaje consultado
D1: Talento Humano	54,6
D2: Direccionamiento Estratégico y Planeación	52,7
D3: Gestión con Valores para Resultados	47,2
D4: Evaluación de Resultados	53,0
D5: Información y Comunicación	44,6
D6: Gestión del Conocimiento	4,8

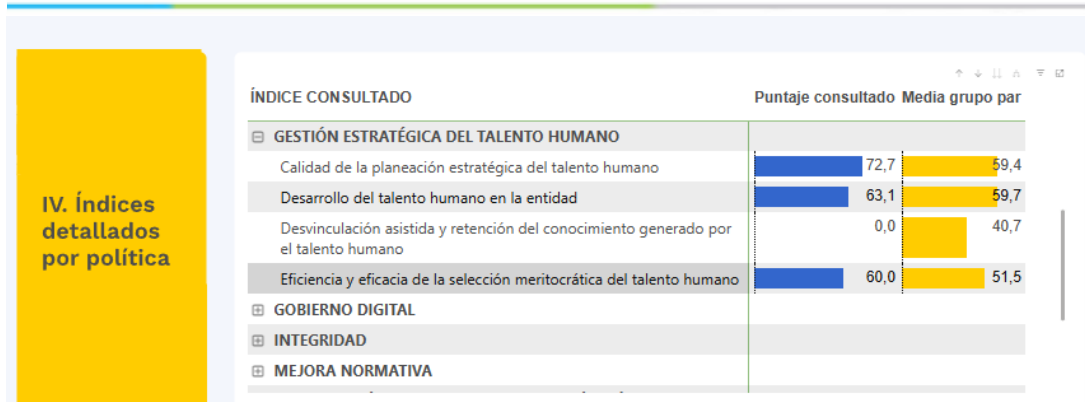
III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



Nota 1: La etiqueta de valores en amarillo en cada columna indica el valor promedio obtenido en la política específica consultada.

POLÍTICAS

- POL01: Índice de Gestión Estratégica del Talento Humano
- POL02: Índice de Integridad
- POL03: Índice de Planeación Institucional
- POL05: Índice de Compras y Contratación Pública
- POL06: Índice de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
- POL07: Índice de Gobierno Digital
- POL08: Índice de Seguridad Digital
- POL09: Índice de Defensa Jurídica
- POL11: Índice de Servicio a las ciudadanías
- POL13: Índice de Participación Ciudadana en la Gestión Pública
- POL14: Índice de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
- POL15: Índice de Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción
- POL16: Índice de Gestión Documental
- POL18: Índice de Gestión del Conocimiento
- POL19: Índice de Control Interno



Resultados

D2: Direccionamiento Estratégico y Planeación Puntaje consultado 52,7

POLITICAS

POL01: Índice de Gestión Estratégica del Talento Humano Puntaje consultado 65,6

POL02: Índice de Integridad Puntaje consultado 46,4

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
RUTA DE LA FELICIDAD	Entorno físico	Elaborar e implementar del Plan de Trabajo				
		del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Servidores Públicos.
		Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico	Desarrollo	D2		Servidores Públicos.
		a los servidores				

La felicidad nos hace productivos	Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores Públicos.
	la entidad con				
	apoyo del				
	COPASST.				
	Programar y				
	ejecutar				
	simulacros de				
	evacuación de las instalaciones	Planeación/ Desarrollo	D2		
	De Aguas del Cesar				
	(según				
	el riesgo).				
	Desarrollar el				Servidores, Públicos.
	programa de	Desarrollo	D2	SGSST	
	pausas activas.				
Equilibrio de vida	Programar actividades deportivas,	Planeación	D2	Bienestar	Servidores Públicos.

Desarrollo del plan estratégico del talento humano 2026

El Plan Estratégico de Gestión Humana en Función Pública, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan Nacional de Desarrollo.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en Función Pública se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones, de acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla 5 Dimensiones MIPG.

Tabla de Convenciones Dimensiones - MIPG

D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión con Valores para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del Conocimiento
D7	Control Interno

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública – enero de 2026

Por consiguiente, la matriz describe actividades a desarrollar desde la Dirección Administrativa y de Talento Humano que dan cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG:

Tabla 6 Dimensiones talento humano.

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publico	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		recreativas y de esparcimiento cultural. Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable.	Planeación	D2	Bienestar SGSST	Servidores Públicos.
		Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales.	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores Públicos
	Salario emocional	Difundir e implementar estrategias de Salario Emocional	Planeación / Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores Públicos

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		Generar e implementar el Plan de Bienestar e Incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad.	Planeación	D2, D3	Bienestar	Servidores Públicos.
		Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores Público.
	Innovación contrapasión	Vincular estudiantes por medio de prácticas profesionales a través del programa Estado Joven o en la modalidad de convenio.	Ingreso	D2, D5	Pasantes	Pasantes
		Analizar semestralmente la información que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano.	Retiro	D2, D4	Retiro	Servidores Públicos.

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				

RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Cultura liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030.	Planeación	D2, D4	PIC	
		Diseñar e implementar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.	Planeación	D2	PIC	Servidores Públicos
	Bienestar talento	Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca la actualización en la información, y según requerimientos de la norma.	Planeación	D2, D4	PIC	Servidores Públicos
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y	Desarrollo	D2, D3	PIC	

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		Capacitación, e incluirlas en el PIC.				
		Gestionar actividad para la celebración del Día del Servidor Público.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores contratistas y

		Aplicar encuesta para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Retiro	D4	Retiro	Servidores Públicos
Liderazgo valores	en	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo	D3	Bienestar	Servidores, contratistas y pasantes.
		Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Planta	Desarrollo	D4	Vinculación	Servidores Públicos
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas	Desarrollo	D2	PIC	

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publico	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano.				

		Implementar estrategias que promuevan la participación de los servidores públicos en el programa de bilingüismo en la Entidad.	Desarrollo	D2	PIC	
		Implementar los mecanismos y herramientas dispuestos por la Dirección de Gestión del Conocimiento, para la transferencia de conocimiento.	Retiro	D2, D6	Retiro	
RUTA DEL SERVICIO	Cultura basada en el servicio	Aplicar las herramientas para el conocimiento, como capacitar a los servidores en temas de	Desarrollo	D2, D5, D7	Talento Humano	Servidores Públicos.

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publico	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		servicio al ciudadano.				
		Gestionar la dotación de vestido y calzado para los servidores públicos.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores públicos
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Desarrollo	D2	Nómina	

RUTA DE LA CALIDAD La cultura del hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	Desarrollo	D2, D3, D7	Talento Humano	y Servidores Públicos
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Desarrollo	D4	Vinculación Permanencia	

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publico	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo	D2	SIGEP	y
		Administrar la información relacionada con la historia laboral del servidor.	Desarrollo	D5	Vinculación Permanencia	

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública – enero de 2026.

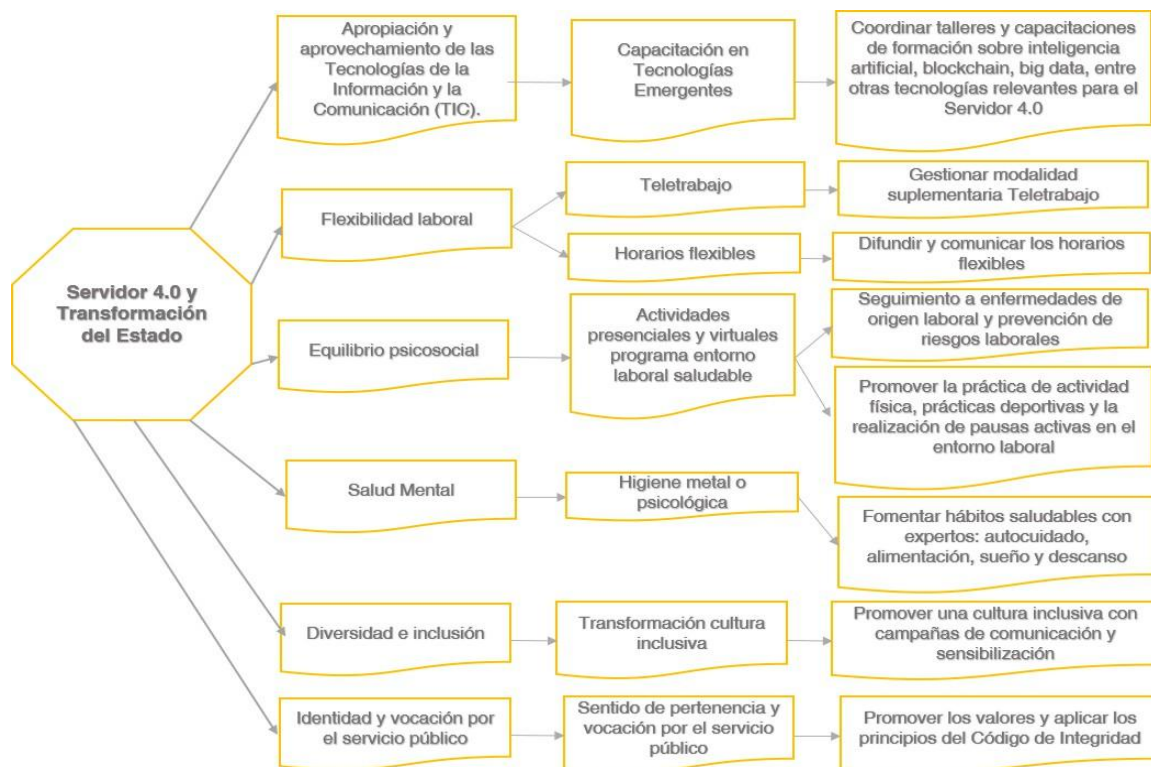
Ejes temáticos para el año 2026

En articulación al Plan Estratégico de la Entidad y las actuales líneas de la Alta Dirección y la Dirección Administrativa y de Talento Humano ha presentado la propuesta de trabajar en dos ejes temáticos para la vigencia 2026, así:

En articulación con el Plan Estratégico de la Entidad y las directrices actuales de la Alta Dirección, la Dirección Administrativa y de Talento Humano ha propuesto focalizar sus esfuerzos en dos ejes temáticos para la vigencia 2026:

Servidor 4.0 y transformación del Estado

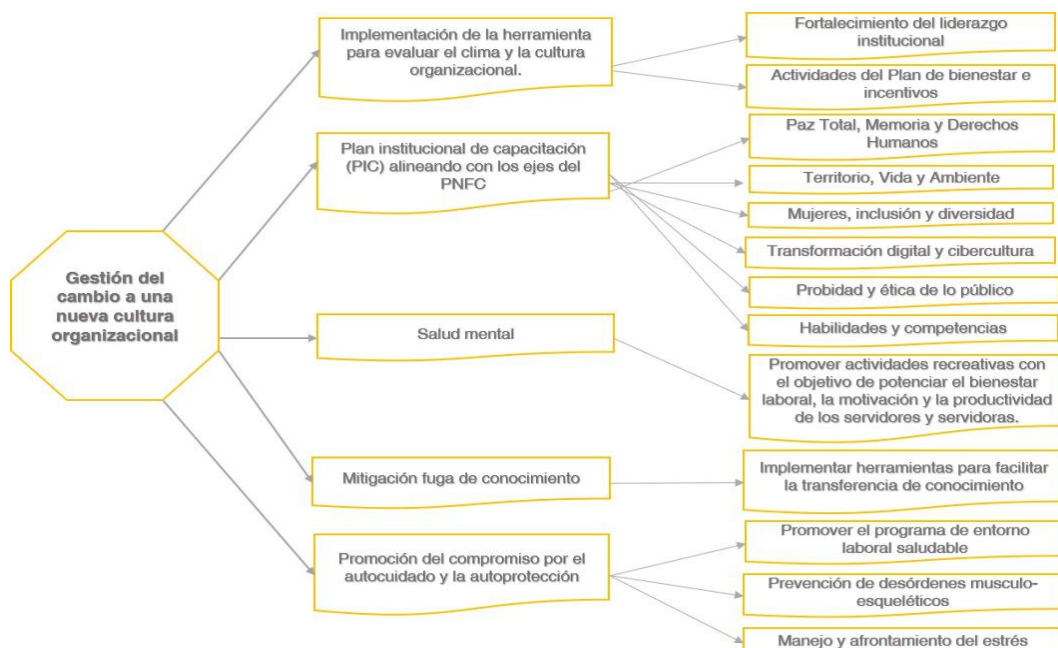
Figura 1. Servidor 4.0 y transformación de Estado.



Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública.

Gestión del cambio a una nueva cultura organizacional

Figura 2. Gestión del cambio a una nueva cultura organizacional



Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública

Planes y programas de talento humano 2026

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso de la Dirección Administrativa y de Talento Humano es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. Estos planes se desarrollarán así:

Plan de bienestar e incentivos

Para garantizar el bienestar, la satisfacción y el desarrollo de los servidores públicos de la empresa de servicios públicos Aguas del Cesar S.A. E.S.P. se promoverán estrategias basadas en los componentes de los siguientes ejes, los cuales están articulados con los objetivos de Desarrollo Sostenible:

- Promover el equilibrio psicosocial
- Salud mental
- Diversidad e inclusión.
- Transformación digital.
- Identidad y vocación por el servicio público.

Para identificar, planear consolidar, ejecutar las necesidades de personal en la empresa de servicios públicos Aguas del Cesar S.A. E.S.P. y dar cumplimiento a las normas que

regulan el Sistema General de Carrera Administrativa en Colombia, se contempla adelantar las siguientes acciones.

Estrategias y Acciones:

- Programas de Calidad de Vida Laboral: Se diseñarán e implementarán programas en áreas como:
- Deporte y Recreación: Organización de torneos, pausas activas y jornadas lúdicas.
- Cultura y Arte: Fomento de espacios culturales y artísticos.
- Salud y Autocuidado: Campañas de promoción de la salud física y mental.
- Integración Familiar: Actividades que involucren al núcleo familiar de los servidores.
- Programa de Incentivos: Se fortalecerá el programa de reconocimiento para exaltar a los servidores y equipos de trabajo con desempeño sobresaliente, a través de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, de acuerdo con la normativa vigente.

Plan de seguridad y salud en el trabajo

Actividades enmarcadas en el ciclo Planear, Hacer, Verificar, Actuar- PHVA, las cuales están orientadas a impactar la prevención y la promoción de la salud de los trabajadores de AGUAS DEL CESAR S.A. E.S.P desde sus diferentes subprogramas.

Cumplimiento de Estándares Mínimos de Seguridad y Salud En El Trabajo. La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es una disciplina que trata de prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

El la empresa de servicios público Aguas del Cesar S.A. E.S.P., desde el año 2015 consciente de su responsabilidad moral y legal, de acuerdo con la normativa aplicable a la materia, ha gestionado las actividades tendientes a la implementación del Sistema de seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad, incorporando los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema de Gestión de Riesgos Laborales establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de febrero de 2019 del Ministerio de Trabajo.

Dando cumplimiento a lo establecido en el Capítulo VI del Decreto 1072 de 2015 y las fases definidas para esta vigencia en la Resolución No. 0312 de 2019, el Equipo de Trabajo en Talento Humano a través de los responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SGSST, realizó la evaluación inicial de la implementación del Sistema y acorde con los resultados obtenidos se estableció el plan de mejoramiento y el cronograma de trabajo para la vigencia 2026, el cual está enfocado en actividades de prevención y promoción desde el Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo, acordes con los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica que establece la Entidad, teniendo en cuenta el diagnostico de condiciones de salud, ausentismo y los riesgos prioritarios a intervenir; adicionalmente se ejecutarán actividades de mitigación de riesgos y peligros conforme al Programa de Higiene y Seguridad en el Trabajo dentro del marco de lo exigido por la

normatividad legal vigente, según lo dispuesto en la Resolución 2646 de 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Los riesgos psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo” (MINTRABAJO, 2008).

Estrategias y Acciones:

- Cultura de Prevención: Se promoverá una sólida cultura del autocuidado y la prevención a través de capacitaciones, campañas de sensibilización y la participación activa del COPASST.
- Gestión de Riesgos: Se mantendrá actualizada la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos, y se implementarán los controles necesarios para mitigarlos.
- Vigilancia de la Salud: Se realizarán los exámenes médicos ocupacionales (de ingreso, periódicos y de egreso) y se desarrollarán programas de vigilancia epidemiológica según los riesgos prioritarios identificados.

Plan institucional de capacitación PIC

Para ampliar los conocimientos y habilidades en los servidores públicos, fomentar su desarrollo profesional, fortalecer sus competencias y capacidades, incrementar su productividad y potenciar su desempeño laboral en la empresa de servicios públicos Aguas del Cesar S.A. E.S.P. Adelantará capacitaciones en los siguientes ejes conforme a las necesidades de aprendizaje, para facilitar el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas:

- Paz total, memoria y derechos humanos.
- Territorio, vida y ambiente.
- Mujeres, inclusión y diversidad.
- Transformación digital y cibercultura.
- Probidad, ética e identidad de lo público.
- Habilidades y competencia.

Ejes Temáticos Prioritarios: La formación se centrará en:

- Excelencia en el Servicio al Ciudadano: Técnicas de atención, manejo de PQRSD y humanización del servicio.

- Fortalecimiento Técnico y Operativo: Actualización en normatividad PDA agua potable y saneamiento básico
- Transformación Digital: Desarrollo de habilidades en el uso de herramientas ofimáticas, software especializado y nuevas tecnologías.
- Liderazgo y Desarrollo de Equipos: Formación para los líderes en gestión de equipos, comunicación asertiva y resolución de conflictos.
- Medición de Impacto: Se implementarán mecanismos para evaluar la efectividad y el impacto de las capacitaciones en el desempeño de los servidores y en los indicadores de gestión de la entidad.

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

La evaluación del desempeño es una herramienta fundamental para la mejora continua y la gestión objetiva del talento humano.

Objetivo Estratégico: Evaluar de manera objetiva y concertada el desempeño de los servidores, con el fin de retroalimentar su gestión, identificar fortalezas y oportunidades de mejora, y orientar las decisiones en materia de capacitación e incentivos.

Estrategias y Acciones:

Concertación de Compromisos: Al inicio del período de evaluación, se realizará la concertación de compromisos laborales y comportamentales entre evaluador y evaluado, alineados con las metas de la dependencia y de la entidad.

Seguimiento y Retroalimentación: Se fomentará una cultura de seguimiento continuo y retroalimentación permanente durante el período de evaluación, para orientar y corregir el desempeño de manera oportuna.

Uso Estratégico de los Resultados: Los resultados de la evaluación serán un insumo fundamental para la formulación del PIC, la asignación de incentivos y la elaboración de planes de mejoramiento individual.

CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Un clima laboral positivo es el catalizador del compromiso, la innovación y la productividad. Objetivo Estratégico: Fomentar una cultura organizacional fundamentada en los valores del servicio público, la confianza y la colaboración, que promueva un clima laboral favorable para el desarrollo del talento humano.

Estrategias y Acciones:

Medición Periódica: Se aplicará, al menos cada dos años, una encuesta de clima organizacional para obtener un diagnóstico sobre la percepción de los servidores.

Planes de Intervención: Con base en los resultados, se diseñarán e implementarán planes de acción focalizados en fortalecer las dimensiones que presenten oportunidades de

mejora, tales como liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y reconocimiento.
Apropiación del Código de Integridad: Se realizarán talleres y campañas para promover la vivencia de los valores institucionales (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia) en el quehacer diario.

GESTIÓN CON GERENTES PÚBLICOS

En el 2026 se efectuarán sesiones con los gerentes públicos para trabajar las temáticas propias de los resultados del diagnóstico “Detección de necesidades de aprendizaje Organizacional Directivo”, desde una perspectiva de la escuela de la alto Gobierno de la ESAP, teniendo en cuenta las siguientes temáticas:

- Probidad, ética e identidad de lo público,
- Transformación digital y cibercultura.
- Mujeres, inclusión y diversidad.

DISCAPACIDAD

El Grupo de Talento Humano de la empresa de servicios públicos Aguas del Cesar S.A. E.S.P. reconoce su responsabilidad en la promoción de la integración laboral de personas en situación de discapacidad. En este contexto, se han implementado diversas estrategias durante los periodos 2025 para facilitar la incorporación al mercado laboral y en el 2026 se continúa con la implementación de Política de Discapacidad y la promoción de la inclusión y diversidad.

Se implementarán acciones continuas para eliminar las barreras físicas, comunicativas y digitales, asegurando el cumplimiento de la normativa nacional en materia de accesibilidad y diseño universal. Esto incluye desde la adecuación de la infraestructura física para personas con movilidad reducida hasta la garantía de que nuestros portales web y canales de comunicación digital sean navegables y comprensibles para personas con discapacidad visual o auditiva.

RETIRO: GESTIONANDO LA TRANSICIÓN Y EL CONOCIMIENTO

La desvinculación de un servidor debe ser gestionada con el mismo rigor y humanidad que su ingreso y desarrollo, asegurando un cierre de ciclo respetuoso y la preservación del capital intelectual de la entidad.

Objetivo Estratégico: Gestionar el retiro de los servidores de manera planificada y humana, garantizando la transferencia del conocimiento y reconociendo su trayectoria y aportes a la entidad.

Estrategias y Acciones:

- Plan de Desvinculación Asistida: Se implementará un programa de preparación para el retiro de los servidores próximos a pensionarse, que incluirá orientación en temas como proyecto de vida, finanzas personales y salud en la nueva etapa.
- Gestión y Transferencia del Conocimiento: Se establecerán metodologías

(mentorías, manuales de funciones actualizados, lecciones aprendidas) para asegurar que el conocimiento tácito y explícito de los servidores que se retiran sea transferido y documentado, evitando la pérdida de memoria institucional.

- Análisis Estratégico de Causas de Retiro: Se realizarán entrevistas de retiro y se analizarán las causas de la rotación voluntaria para identificar patrones y oportunidades de mejora en las políticas de desarrollo y retención del talento.

SIGEP

En el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP y durante la vigencia 2025 en la evaluación FURAG correspondiente a la vigencia 2024, el nivel de avance en el diligenciamiento y actualización de la información tenemos una valoración del 81 al 100%; para el 2026 se proyecta realizar actualizaciones periódicas con las novedades presentadas en la entidad.

Riesgos

En la empresa de servicios públicos Aguas del Cesar S.A. E.S.P., los riesgos de la Dirección administrativa y talento humano son definidos a partir de la planeación institucional siguiendo los lineamientos emitidos por la Oficina Asesora de Planeación de la empresa.

Para la vigencia 2025 el Grupo de Talento Humano identificó los siguientes:

- Posibilidad de afectación económica por sanción de un ente de control debido a Incumplimiento de los estándares mínimos del SGSST.
- Posibilidad de afectación económica por posible sanción de un ente de control, derivada del incumplimiento de actividades en la gestión estratégica del talento humano debido a falencias en la planeación, desarrollo de las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano y la supervisión de estas ejecutadas por un tercero contratado por la empresa de servicios públicos Aguas del Cesar S.A. E.S.P.
- Posibilidad de afectación económica por inoportunidad en el trámite de transcripción y cobro de incapacidades debido a falta de control y seguimiento a las fases de transcripción y cobro de incapacidades dentro de los términos establecidos en la normatividad legal vigente.
- Posibilidad de afectación reputacional por resultados negativos frente a las metas establecidas en el Plan estratégico de talento humano debido a la baja participación de los colaboradores de la empresa de servicios públicos Aguas del Cesar S.A. E.S.P., e insatisfacción de los mismos, por falencias en las estrategias de difusión, convocatoria y ejecución de actividades del Plan Estratégico de Talento Humano.
- Posibilidad de afectación reputacional por fuga del capital intelectual debido al inoportuno seguimiento a los mecanismos de conservación de la gestión del conocimiento.
- Posibilidad de afectación económica por presuntas carteras, multas, sanciones o intereses, debido a la recepción extemporánea de novedades y a la no generación de nóminas adicionales.

- Posibilidad de recibir cualquier dádiva o beneficio a nombre de terceros con el fin de realizar nombramientos de personal sin el cumplimiento de los requisitos.

Evaluación del plan

Evaluación de planeación estratégica de talento humano:

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano son los siguientes:

Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano.

A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en el presente documento.

Sistema de Gestión Institucional – SGI.

A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación por dependencias. Este proceso permite mostrar de manera cualitativa y cuantitativamente el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano.

FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).

Este instrumento se ha desarrollado para verificar, medir y evaluar la medición del desempeño institucional. En cuanto a la dimensión de Talento Humano en Función Pública, monitorea y evalúa la eficacia y los niveles de madurez, ofreciendo una perspectiva complementaria y sirviendo como guía para el mejoramiento continuo. Los resultados de esta evaluación proporcionarán la base para formular acciones de mejora necesarias.

Indicadores

Teniendo en cuenta la importancia de fortalecer el talento humano, se establecen los siguientes indicadores:

Tabla 10 Indicadores.

Nombre de variable	Descripción	Componentes Variable	Formula
--------------------	-------------	----------------------	---------

Competencias de los servidores públicos desarrolladas a través de capacitaciones	Evaluación del nivel de conocimiento adquirido por los servidores que participan en las capacitaciones en un nivel aceptable de comprensión a través de la evaluación de conocimientos.	a: Total de los resultados de la evaluación preliminar de conocimiento b: Total servidores que aplicaron la evaluación preliminar de conocimiento c: Total de los resultados de la evaluación final de conocimiento d: Total servidores que aplicaron la evaluación final de conocimiento e: Conocimiento adquirido en la capacitación el cual corresponde a la diferencia entre el resultado obtenido	$e = (a/b) * 100$ $f = (c/d) * 100$ $g = f - e$
Nombre de variable	Descripción	Componentes Variable	Formula
		entre la evaluación final (f) y la evaluación preliminar (e)	
Nivel de satisfacción de las actividades de bienestar	Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la encuesta de bienestar, seguridad y salud en el trabajo.	a: Sumatoria de los resultados de la encuesta de satisfacción b: Total servidores que aplicaron la encuesta de satisfacción c: Resultado individual de cada actividad d: Sumatoria del puntaje de todas las actividades de bienestar e: Cantidad de actividades de bienestar desarrolladas	$c = (a/b) * 100$ $d = \sum c$ $(d/e) * 100$
Efectividad de las estrategias implementadas en el sistema de seguridad y salud en el trabajo	Estrategia para evitar los accidentes e incidentes de trabajo (frecuencia y severidad). Estrategia para evitar las enfermedades laborales (Incidencia y prevalencia). Estrategia para el seguimiento al ausentismo.	a: Total de estrategias implementadas b: Total de estrategias programadas	$(a/b) * 100$

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública – enero de 2026

Planeación 2026

De acuerdo con la Planeación Estratégica Institucional, se desarrollarán las siguientes actividades:

Entregables	Actividades asociadas a cada entregable
-------------	---

Plan Estratégico del Talento Humano	Elaborar el Plan Estratégico del Talento Humano para la publicación en el portal web de la Entidad.
	Proyectar los actos administrativos para gestionar las diferentes situaciones administrativas
	Elaborar e implementar estrategia para mitigar la fuga de conocimiento
Cumplimiento Plan de Bienestar e Incentivos	Elaborar el Plan de Bienestar e Incentivos
	Desarrollar las actividades programadas para el cumplimiento del plan de bienestar e incentivos
Cumplimiento Plan anual en seguridad y salud en el trabajo	Elaborar el Plan anual en seguridad y salud en el trabajo
	Desarrollar las actividades programadas para el cumplimiento del Plan anual en seguridad y salud en el trabajo
Cumplimiento Institucional Plan de Capacitación	Elaborar el Plan Institucional de Capacitación
	Desarrollar las actividades programadas para el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación
Ciclo de vida del servidor público gestionado	Gestionar el proceso de vinculación, permanencia y retiro.
	Gestionar la elaboración, ejecución y seguimiento de la Nómina planta Global.
	Gestionar las vacaciones que se produzcan durante el período.
	Gestionar las liquidaciones de los ex servidores que se presenten en el periodo correspondiente.
	Gestionar las solicitudes de certificaciones por parte de los servidores y ex servidores que se presentan en el periodo.
	Gestionar, procesar y conciliar las incapacidades validando los pagos correspondientes.
Entregables	Actividades asociadas a cada entregable
	Socializar piezas gráficas relacionadas con el código de integridad, con el fin de sensibilizar a los servidores públicos
	Realizar seguimiento a las personas Expuestas Políticamente – PEP y Declaración de Conflicto de Interés para que diligencien la información en el aplicativo por la integridad, de acuerdo al Decreto 830 de 2021 y Ley 2013 de 2019.
	Realizar seguimiento para que los funcionarios de la entidad realicen el diligenciamiento del formato de bienes y rentas

Tabla 11 Plan de acción Anual 2026.

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública.