

## **Planta de Personal Actualizada – Vigencia 2025**

En el marco del fortalecimiento de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Empresa de Servicios Públicos Aguas del Cesar S.A. E.S.P. presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos, instrumento que permite identificar la estructura actual de la planta de personal, los empleos requeridos y las posibles necesidades futuras de talento, en coherencia con los objetivos estratégicos y operativos de la entidad.

Este plan constituye una herramienta fundamental para la planeación institucional, en tanto facilita la toma de decisiones relacionadas con:

- La provisión de cargos.
- La optimización del recurso humano.
- La continuidad en la prestación del servicio público.
- El fortalecimiento de la capacidad administrativa de la empresa.

### **Planta de personal actual**

La planta de personal que se mantuvo vigente para 2025 está conformada por 36 cargos, distribuidos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial. Cada cargo responde a las funciones misionales y de apoyo establecidas en el Manual de Funciones y Competencias Laborales, garantizando la cobertura de las áreas críticas de la organización.



**INFORME DE GESTIÓN 2025**  
**DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y DE**  
**TALENTO HUMANO**  
**AGUAS DEL CESAR S.A. E.S.P**


Versión: 1

Fecha: diciembre 2025

Página 1 de 18

AGUAS DEL CESAR S.A. E.S.P.							
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS							
PLANTA DE PERSONAL ACTUAL					EMPLEOS NECESARIOS	CAUSAS DE NECESIDAD DE NUEVOS EMPLEOS	POSIBLES FORMAS DE CUBRIMIENTO
NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	#			
Directivo	Gerente	50	19	1	1		
	Secretario(a) General y Control Interno Disciplinario	54	13	1	1		
	Jefe de la Oficina de Control Interno	06	13	1	1		
	Director(a) Financiero(a)	09	13	1	1		
	Director(a) Técnico	09	13	1	1		
	Director(a) De Aseguramiento de la Prestación de los Servicios	09	13	1	1		
	Director(a) Administrativo(a) y de Gestión Humana	09	13	1	1		
Asesor	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación	15	11	1	1		
Profesional	Líder Ambiental y de proyectos	06	20	1	1		
	Profesional Desarrollo Institucional	22	18	1	1		
	Profesional de Planeación y Gestión	22	18	1	1		
	Profesional en presupuesto	22	18	1	1		
	Profesional en tesorería	22	18	1	1		
	Profesional en recursos humanos	22	18	1	1		
	Profesional en recursos informáticos	22	18	1	1		
	Profesional en contratación	22	18	1	1		
	Profesional en asuntos jurídicos	22	18	1	1		
	Profesional en asuntos Jurídicos, disciplinarios y de contratación	22	18	1	1		
	Profesional en asuntos jurídicos y de gestión	22	18	1	1		
	Supervisor Técnico	22	18	4	4		
	Profesional en Gestión Social	22	18	1	1		
	Profesional de Fortalecimiento Institucional	22	18	1	1		
	Supervisor técnico	22	18	1	1		
Supervisor técnico	22	18	1	1			
Profesional de asistencia técnica y Seguimiento al monitoreo SGP	19	09	1	1			
Profesional en comunicaciones	19	09	1	1			
Profesional de Gestión Social	19	09	1	1		Reorganización institucional	Procedimiento de vinculación
Profesional en seguridad y salud	19	09	1	1			
Gestión administrativa	19	09	1	1		Reorganización institucional	Procedimiento de vinculación
Técnico	Archivista	67	16	1	1		
	Recepcionista	67	10	1	1		
Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	70	12	1	1		
	Auxiliar en mensajería	72	17	1	1		
<b>TOTAL</b>				<b>36</b>	<b>36</b>		

Fuente: Elaboración propia

	<b>INFORME DE GESTIÓN 2025</b> <b>DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y DE</b> <b>TALENTO HUMANO</b> <b>AGUAS DEL CESAR S.A. E.S.P</b>	Versión: 1
		Fecha: diciembre 2025
		Página 2 de 18

## Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Durante la vigencia 2025, la Dirección Administrativa y de Gestión Humana, en coordinación con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y la ARL Positiva, adelantó acciones orientadas a fortalecer el SG-SST, en cumplimiento de la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y las normas técnicas aplicables (NTC 4748, NTC 5655, NTC 5831).


### Indicadores de gestión:

- Cumplimiento del Plan de Trabajo: más del 95% de las actividades proyectadas fueron ejecutadas.
- Tasa de accidentalidad: 0% entre enero y octubre de 2025, reflejando la efectividad de las medidas preventivas.
- Ausentismo laboral: se registraron 43 permisos remunerados y 3 casos por enfermedad común.

### Evaluación ergonómica del mobiliario:

- Se evaluaron 33 sillas ejecutivas:
- 25 declaradas no recuperables por deterioro estructural.
- 8 recuperables mediante mantenimiento.
- La reposición de mobiliario se fundamenta en las recomendaciones de la ARL Positiva (2023) y en el diagnóstico interno (2025).
- Se exige que las nuevas adquisiciones cumplan con la NTC 4748, la NTC 5831 y la norma internacional BIFMA G12002.

Se incluye a continuación una sección del informe técnico elaborado por la Dirección Administrativa y Gestión Humana, el cual será anexado íntegramente al presente documento, garantizando la trazabilidad y respaldo de las decisiones adoptadas.

	<b>INFORME DE GESTIÓN 2025</b> <b>DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y DE</b> <b>TALENTO HUMANO</b> <b>AGUAS DEL CESAR S.A. E.S.P</b>	Versión: 1
		Fecha: diciembre 2025
		Página 3 de 18

## Operatividad de los comités

### COPASST


Durante la vigencia 2025, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) adelantó una gestión activa en beneficio de los funcionarios de la entidad. Entre las principales acciones desarrolladas se destacan:

- 10 reuniones realizadas
- Gestión de sugerencias y solicitudes: se atendieron las inquietudes planteadas por los trabajadores, garantizando espacios de participación y respuesta oportuna.
- Capacitación de miembros: se realizaron procesos de formación en funciones y responsabilidades del comité, investigación de accidentes de trabajo (AT) y auditorías internas, fortaleciendo las competencias técnicas de sus integrantes.
- Visitas de inspección: se efectuaron recorridos en los diferentes puestos de trabajo, con la elaboración de informes detallados sobre condiciones de seguridad y salud.
- Entrega de informes y actas: se consolidaron las actas firmadas de las reuniones efectuadas, junto con el cronograma ejecutado, asegurando la trazabilidad documental y el cumplimiento de las obligaciones legales establecidas en la Resolución 0312 de 2019 sobre estándares mínimos del SG-SST.

### Comité de convivencia laboral

Durante la vigencia 2025, el Comité de Convivencia Laboral adelantó acciones orientadas a la prevención, atención y seguimiento de situaciones relacionadas con el acoso laboral, en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y las directrices del Ministerio del Trabajo.

Acciones desarrolladas:

	<b>INFORME DE GESTIÓN 2025</b> <b>DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y DE</b> <b>TALENTO HUMANO</b> <b>AGUAS DEL CESAR S.A. E.S.P</b>	Versión: 1
		Fecha: diciembre 2025
		Página 4 de 18

- Reuniones ordinarias y extraordinarias: se realizaron las reuniones en el año, convocadas cada tres meses en horario laboral o de manera extraordinaria ante casos de presunto acoso laboral.
- Capacitación de miembros: los integrantes del comité recibieron formación en funciones, responsabilidades y procedimientos de atención, fortaleciendo sus competencias técnicas.
- Mecanismos de reporte: se socializó entre los funcionarios el formato oficial diseñado por el Ministerio de Trabajo para la radicación de quejas y reclamos relacionados con acoso laboral.
- Gestión documental: se encuentran pendientes de consolidación y entrega las actas firmadas de las reuniones efectuadas, las cuales serán remitidas a la Dirección Administrativa para su archivo y trazabilidad.


Otras acciones:

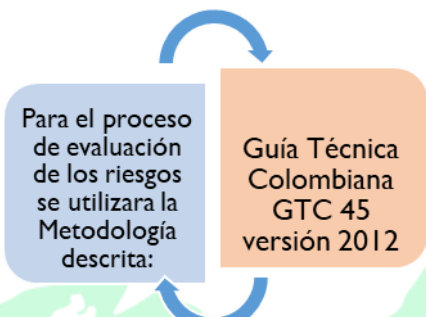
- La elección de los representantes del comité se realizó de manera atípica, dado que en las convocatorias efectuadas no se presentaron planchas por parte de los funcionarios. En consecuencia, el Gerente de la entidad designó a cuatro (4) funcionarios como representantes institucionales, garantizando la operatividad del comité.


Se requiere fortalecer la participación de los trabajadores en los procesos de elección y gestión del comité, con el fin de consolidar un mecanismo legítimo y representativo de convivencia laboral.

### **Participación de los Trabajadores ante el SG-SST**


Durante la vigencia 2025, los funcionarios de planta y contratistas de Aguas del Cesar S.A. E.S.P. participaron activamente en la implementación y fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en cumplimiento de la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

	<b>INFORME DE GESTIÓN 2025</b> <b>DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y DE</b> <b>TALENTO HUMANO</b> <b>AGUAS DEL CESAR S.A. E.S.P</b>	Versión: 1
		Fecha: diciembre 2025
		Página 5 de 18

ACTIVIDADES	MÉTODO DE PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL															
<p>Procesos de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles</p> <div style="text-align: center;">  </div>	<p>A través de la realización de las visitas de inspección se realizaron también encuestas a los servidores públicos de planta y contratistas para estructurar la MATRIZ DE PELIGROS Y VALORACION DE RIESGOS - IPEVR – los funcionarios participaron en la elaboración y/o actualización de la identificación de peligros, con el diligenciamiento del formatos como el de reporte de actos y condiciones inseguras y peligrosas., valoración de riesgos y determinación de controles, se hace la socialización de la misma e intervienen para la valoración e identificación de los mismos.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Nivel de riesgo</th> <th colspan="2" style="text-align: center;">Significado</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center; background-color: red;">I</td> <td style="text-align: center; background-color: red;">No aceptable</td> <td style="background-color: red;">Situación crítica - Corrección urgente</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; background-color: yellow;">II</td> <td style="text-align: center; background-color: yellow;">No aceptable o aceptable con control específico.</td> <td style="background-color: yellow;">Corregir o adoptar medidas de control</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; background-color: lightgreen;">III</td> <td style="text-align: center; background-color: lightgreen;">Mejorable</td> <td style="background-color: lightgreen;">Mejorar el control existente</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; background-color: green;">IV</td> <td style="text-align: center; background-color: green;">Aceptable</td> <td style="background-color: green;">No intervenir, salvo que un análisis más preciso lo justifique.</td> </tr> </tbody> </table>	Nivel de riesgo	Significado		I	No aceptable	Situación crítica - Corrección urgente	II	No aceptable o aceptable con control específico.	Corregir o adoptar medidas de control	III	Mejorable	Mejorar el control existente	IV	Aceptable	No intervenir, salvo que un análisis más preciso lo justifique.
Nivel de riesgo	Significado															
I	No aceptable	Situación crítica - Corrección urgente														
II	No aceptable o aceptable con control específico.	Corregir o adoptar medidas de control														
III	Mejorable	Mejorar el control existente														
IV	Aceptable	No intervenir, salvo que un análisis más preciso lo justifique.														
<p>Investigación de incidentes y accidentes de trabajo</p>	<p>Para la presente vigencia 2025, con corte a al mes de octubre no se ha presentado accidentes de trabajo.</p>															

	<b>INFORME DE GESTIÓN 2025</b> <b>DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y DE</b> <b>TALENTO HUMANO</b> <b>AGUAS DEL CESAR S.A. E.S.P</b>	Versión: 1
		Fecha: diciembre 2025
		Página 6 de 18

ACTIVIDADES	MÉTODO DE PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL
Socialización de documentación del SG-SST	Asistencia a las reuniones de divulgación y socialización de todo lo relacionado con Seguridad y Salud en el Trabajo con el grupo, para la integración de los sistemas seguridad y salud en el trabajo.
Brigadas de Emergencia	Se realizaron capacitaciones a los Brigadistas durante toda la vigencia en temas relacionados con primeros auxilios, evacuación y manejo de extintores, con el apoyo de la ARL POSITIVA.
Simulacros	Se tiene programado para el mes de diciembre de 2025. realizar un simulacro de evacuación en el único centro de trabajo de la empresa
Política de seguridad y salud en el trabajo y el Reglamento de Higiene y Seguridad.	La Política del SG- SST, Alcohol y Drogas y la de Acoso laboral y luego fue socializada con la alta dirección.
Todas las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo	El personal de planta, contratistas, usuarios y demás partes interesadas, podrán participar ante el SGSST por los diferentes medios ya sean internos o externos, uno de ellos es por medio de reporte de actos y condiciones inseguras, solicitudes, diligenciamiento de formatos, etc.
Plan de Emergencias	Mediante la visita a diferentes sitios de trabajo, se realizaron varias entrevistas con los funcionarios de planta y contratistas para levantar información importante para los Planes de Emergencias, posteriormente se socializaron en cada una de las dependencias involucradas.

	<b>INFORME DE GESTIÓN 2025</b> <b>DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y DE</b> <b>TALENTO HUMANO</b> <b>AGUAS DEL CESAR S.A. E.S.P</b>	Versión: 1
		Fecha: diciembre 2025
		Página 7 de 18

Reporte actos y/o condiciones inseguras	Los trabajadores participarán en el reporte de las condiciones y actos inseguros con el objetivo de proponer planes de acción para corrección y mejoramiento.
Re inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo	Durante la vigencia 2025 a corte del mes de octubre, se han realizado las inducciones a los funcionarios que ingresaron de planta durante la vigencia del año 2025, a los contratistas se les efectuó por grupos para dar cubrimiento con el 100%, de igual forma se efectuó un proceso de reinducción con personal de planta y contratistas.

- Identificación de peligros y valoración de riesgos:**

Se realizaron visitas de inspección y encuestas a servidores públicos y contratistas.


Se estructuró y actualizó la Matriz de Peligros y Valoración de Riesgos (IPEVR), con participación directa de los funcionarios en la identificación de actos y condiciones inseguras.

- Investigación de incidentes y accidentes de trabajo:**

Con corte a octubre de 2025, no se registraron accidentes de trabajo, reflejando la efectividad de las medidas preventivas.

- Socialización de documentación del SG-SST:**

Se efectuaron reuniones de divulgación y socialización de políticas, procedimientos y reglamentos de higiene y seguridad.

	<b>INFORME DE GESTIÓN 2025</b> <b>DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y DE</b> <b>TALENTO HUMANO</b> <b>AGUAS DEL CESAR S.A. E.S.P</b>	Versión: 1
		Fecha: diciembre 2025
		Página 8 de 18

- **Brigadas de emergencia:**

Se capacitó a los brigadistas en primeros auxilios, evacuación y manejo de extintores, con apoyo de la ARL Positiva.

- **Simulacros:**

Se programó un simulacro de evacuación para diciembre de 2025 en el centro de trabajo principal de la empresa.

- **Inducción y reinducción:**

Se realizaron procesos de inducción para funcionarios de planta que ingresaron en 2025.

Se ejecutó reinducción para personal de planta, garantizando cobertura del 100%.

- **Reporte de actos y condiciones inseguras:**

Los trabajadores participaron en el reporte de condiciones inseguras, proponiendo planes de acción para corrección y mejoramiento.


- **Planes de emergencia:**

Se levantó información mediante entrevistas y visitas a los sitios de trabajo, socializando posteriormente los planes en cada dependencia.

### Indicadores de participación

- **Accidentalidad:** 0% en la vigencia 2025.
- **Capacitación:** ejecución parcial de programas, con necesidad de incrementar presupuesto y cobertura.

### Plan de trabajo anual SG-SST - 2025

	<b>INFORME DE GESTIÓN 2025</b> <b>DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y DE</b> <b>TALENTO HUMANO</b> <b>AGUAS DEL CESAR S.A. E.S.P</b>	Versión: 1
		Fecha: diciembre 2025
		Página 9 de 18

La vigencia de este informe se tomó como referencia los meses de enero a diciembre de 2025, considerando las actividades desarrolladas con el apoyo directo de la Empresa Aguas del Cesar S.A. E.S.P., la Administradora de Riesgos Laborales (ARL Positiva), la Nueva EPS, la Caja de Compensación Familiar COMFACESAR, así como instituciones de educación superior como la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) y la Fundación Universitaria del Área Andina.

El Plan de Trabajo Anual se diseñó para dar cumplimiento a los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) establecidos en la Resolución 0312 de 2019, garantizando la prevención de accidentes de trabajo, la promoción de la salud ocupacional y la mejora continua de las condiciones laborales.

A continuación, se detallan las actividades realizadas:

<b>ACTIVIDADES PLAN DE TRABAJO SST 2025</b>	<b>ACTIVIDADES PROYECTADAS</b>	<b>ACTIVIDADES EJECUTADAS</b>
PLAN BASICO ESTRUCTURA EMPRESARIAL	<b>8</b>	<b>7</b>
PROGRAMA DE MEDICINA EN EL TRABAJO	<b>5</b>	<b>3</b>
PROGRAMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL	<b>1</b>	<b>1</b>
PROGRAMA DE INSPECCIONES	<b>5</b>	<b>5</b>
PROGRAMA DE INDUCCION Y ENTRANAMIENTO	<b>3</b>	<b>2</b>
PROGRAMA DE INVESTIGACION ATEL	<b>5</b>	<b>3</b>
PROGRAMA DE CAPACITACIONES	<b>7</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL, ACTIVIDADES</b>	<b>34</b>	<b>22</b>



**INFORME DE GESTIÓN 2025**  
**DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y DE**  
**TALENTO HUMANO**  
**AGUAS DEL CESAR S.A. E.S.P**

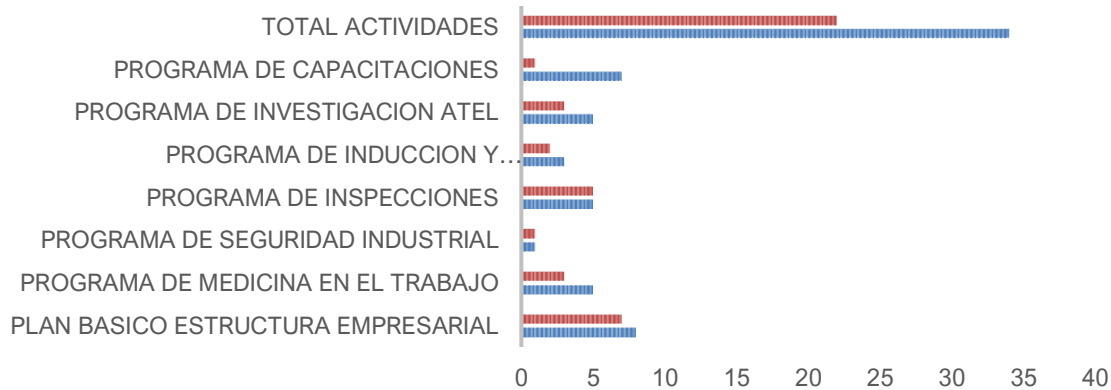
Versión: 1

Fecha: diciembre 2025


Página 10 de 18

## EJECUCIÓN SG-SST 2025

■ ACTIVIDADES EJECUTADAS ■ ACTIVIDADES PROYECTADAS



# AguasdelCesar

	<b>INFORME DE GESTIÓN 2025</b> <b>DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y DE</b> <b>TALENTO HUMANO</b> <b>AGUAS DEL CESAR S.A. E.S.P</b>	Versión: 1
		Fecha: diciembre 2025
		Página 11 de 18

## Informe Plan De Bienestar Social e Incentivos

Vigencia enero – diciembre de 2025.

### OBJETIVO GENERAL


Implementar el Plan de Bienestar Social e Incentivos que aporte un entorno de trabajo saludable, inclusivo y motivador, que favorezca el bienestar físico, mental y emocional de los empleados, con el propósito de mejorar la calidad de vida y fortalecer la cultura organizacional.

### ESPECÍFICOS

- Fomentar la salud física y mental de los empleados, desarrollando programas de bienestar que incluyan actividades físicas, servicios de apoyo psicológico y asesoría en salud para promover el equilibrio emocional y físico de los funcionarios.
- Mejorar el clima laboral y la satisfacción de los empleados, creando un ambiente de trabajo positivo, inclusivo y respetuoso, en el que los empleados se sientan valorados, apoyados y motivados para alcanzar su máximo potencial.
- Fomentar la cultura organizacional, por medio de actividades y dinámicas que refuercen la colaboración, la comunicación y el trabajo en equipo.
- Asegurar la sostenibilidad del plan, utilizando mecanismos de evaluación y ajuste continuo para garantizar que los programas sean efectivos y se alineen con las necesidades cambiantes de los empleados y los objetivos estratégicos de la empresa.

### Resultados Plan De Bienestar Social e Incentivos - Corte diciembre 2025

El plan de bienestar social e incentivos, definido para el 2025, apuntó a la intervención de las competencias comunes, Clima Organizacional, liderazgo transformacional, Transformación cultural a través de los ejes definidos para el alcance y bienestar de nuestros funcionarios.

	<b>INFORME DE GESTIÓN 2025</b> <b>DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y DE</b> <b>TALENTO HUMANO</b> <b>AGUAS DEL CESAR S.A. E.S.P</b>	Versión: 1
		Fecha: diciembre 2025
		Página 12 de 18

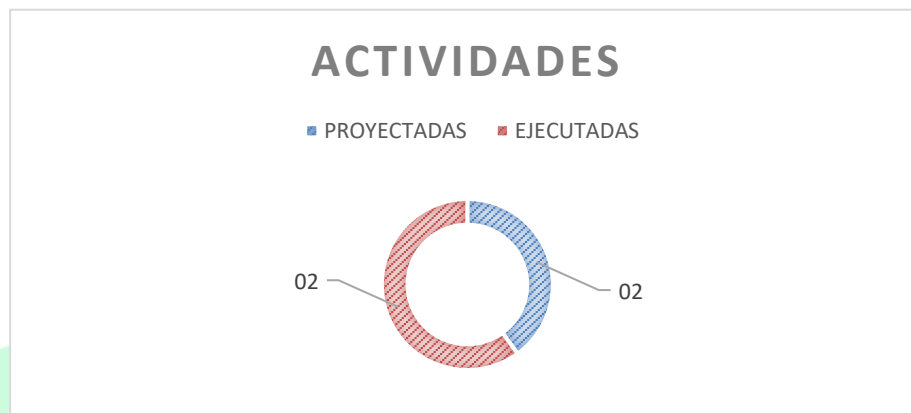
A continuación, se presenta algunos indicadores del plan:

<b>EJE - EQUILIBRIO EMOCIONAL</b>	
Funcionarios Proyectados	33
Funcionarios Intervenido	28
Nivel de Cumplimiento	<b>85%</b>
<b>ACTIVIDADES</b>	
Actividades Proyectadas	<b>03</b>
Actividades Ejecutadas	<b>03</b>
Nivel de Cumplimiento	<b>100%</b>

<b>FUNCIONARIOS</b>	
Funcionarios Proyectados	33
Funcionarios Intervenido	28
Nivel de Cumplimiento	<b>85%</b>




Actividades Proyectadas	<b>02</b>
Actividades Ejecutadas	<b>02</b>
Nivel de Cumplimiento	<b>100%</b>



<b>EJE - SALUD MENTAL</b>	
Funcionarios Proyectados	33
Funcionarios Intervenido	28
Nivel de Cumplimiento	<b>85%</b>

<b>ACTIVIDADES</b>	
Actividades Proyectadas	<b>06</b>
Actividades Ejecutadas	<b>05</b>
Nivel de Cumplimiento	<b>83%</b>


<b>FUNCIONARIOS</b>	
Funcionarios Proyectados	33
Funcionarios Intervenido	28
Nivel de Cumplimiento	<b>85%</b>

	<b>INFORME DE GESTIÓN 2025</b> <b>DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y DE</b> <b>TALENTO HUMANO</b> <b>AGUAS DEL CESAR S.A. E.S.P</b>	Versión: 1
		Fecha: diciembre 2025
		Página 14 de 18

<b>EJE - PLAN ANUAL DE INCENTIVOS</b>	
Funcionarios Proyectados	33
Funcionarios Intervenidos	33
Nivel de Cumplimiento	<b>100%</b>
<b>ACTIVIDADES</b>	
Actividades Proyectadas	<b>01</b>
Actividades Ejecutadas	<b>01</b>
Nivel de Cumplimiento	<b>100%</b>

<b>FUNCIONARIOS</b>	
Funcionarios Proyectados	33
Funcionarios Intervenidos	33
Nivel de Cumplimiento	<b>100%</b>

En resumen, las actividades proyectas de capacitación y celebración de fechas Especiales fueron programadas 19 para de nuestros funcionarios y se realizaron 16 del total de las actividades proyectadas para la vigencia del año 2025, el cumplimiento fue de un 84 %, para la nueva vigencia 2026, se diseñarán las estrategias para lograr cumplir con el 100% de toda la planta de personal contratada por contratos laborales.

	<b>INFORME DE GESTIÓN 2025</b> <b>DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y DE</b> <b>TALENTO HUMANO</b> <b>AGUAS DEL CESAR S.A. E.S.P</b>	Versión: 1
		Fecha: diciembre 2025
		Página 15 de 18

## Plan de Capacitación

Vigencia enero – diciembre de 2025.

### OBJETIVO GENERAL


Fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los funcionarios de la empresa a fin de mejorar la calidad de vida, la prestación del servicio y el logro de los objetivos institucionales

### ESPECÍFICOS

- Gestionar el plan de formación y el desarrollo de los funcionarios de la empresa, a partir de sus competencias (misionales, específicas, técnicas y operacionales) y así mejorar el desempeño y efectividad de los equipos de trabajo, por medio de un proceso de capacitación institucional.
- Desarrollar el plan de intervención y acompañamiento de las variables de clima organizacional y desarrollo del ser acorde con las necesidades
- Desarrollar el plan de transformación cultural (inducción, reinducción y entrenamiento, liderazgo transformacional, códigos de integridad) con el fin de fortalecer la cultura organizacional

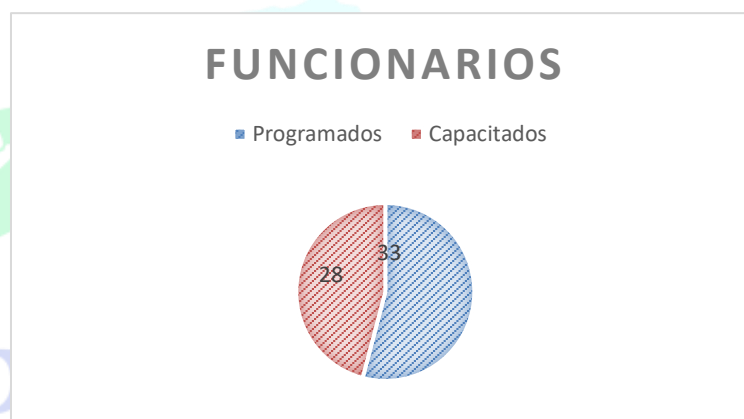
A continuación, se presenta algunos indicadores del plan de formación:

FICHA TECNICA	
Funcionarios Programados	33
Funcionarios Capacitados	28
Nivel de Cumplimiento	<b>85%</b>
Sesiones de Formación	24
Horas de Formación	18
Participación	<b>75%</b>

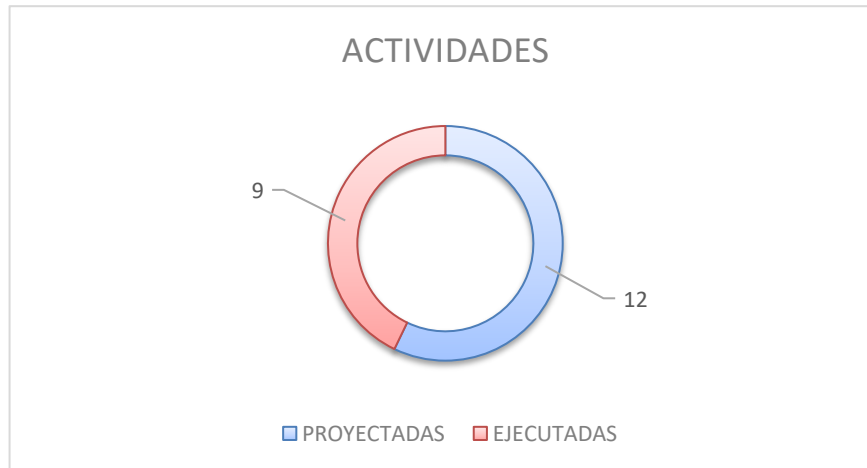
	<b>INFORME DE GESTIÓN 2025</b> <b>DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y DE</b> <b>TALENTO HUMANO</b> <b>AGUAS DEL CESAR S.A. E.S.P</b>	Versión: 1
		Fecha: diciembre 2025
		Página 16 de 18

Actividades Proyectadas	<b>12</b>
Actividades Ejecutadas	<b>09</b>
Nivel de Cumplimiento	<b>75%</b>

FUNCIONARIOS	
Funcionarios Programados	33
Funcionarios Capacitados	28
<b>Nivel de Cumplimiento</b>	<b>85%</b>



Actividades Proyectadas	<b>12</b>
Actividades Ejecutadas	<b>09</b>
Nivel de Cumplimiento	<b>75%</b>



En resumen, las actividades proyectadas de capacitación de nuestros funcionarios, fue de un 85% de los trabajadores capacitados, para la nueva vigencia 2026, se diseñarán las estrategias para lograr cumplir con el 100% de toda la planta de personal contratada por contratos laborales.

El cumplimiento fue del 75% de las actividades programadas, la Dirección Administrativa y de Gestión Humana, promocionara y desarrollara las acciones para darle el cumplimiento de las necesidades de capacitación de nuestros funcionarios.

La formación del plan durante el año 2025 se realizó teniendo en cuenta las siguientes intervenciones:

- Recursos Propios de la Empresa (Presupuesto asignado al Plan de Capacitación 2025).
- Apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales POSITIVA S.A.
- Apoyo de la Caja de Compensación COMFACESAR.
- Apoyo de la Gobernación del Cesar.

### **Eduard Gómez Ramos**

Director Administrativo y de Gestión Humana

### **Daniris Estrada Camacho**

Profesional en Talento Humano