	<b>SISTEMA DE GESTION</b>	Código: GTH-PL-001
		Página: 1 de 21
		Versión: 2
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Vigente a partir de: 28-01-2026


## PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

**AGUAS DE BARRANCABERMEJA S.A. E.S.P.**

**2026**


	ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Firma</b>			
<b>Cargo</b>	Profesional I Talento Humano	Presidente Comité Institucional de gestión y Desempeño	Presidente Comité Institucional de Coordinación de Control Interno
<b>Nombre</b>	Carolina González Ruiz	Erika Jimena Osorio Cardona	Sandra Paola León Díaz
<b>Fecha</b>	Enero de 2026	Acta No 1 del 22 de Enero de 2026 CIGyD	Acta No 1 del 28 Enero de 2026 CICCI

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSION	FECHA DE APROBACION	DESCRIPCION DEL CAMBIO
1		Creación del Documento

	<b>SISTEMA DE GESTION</b>	Código: GTH-PL-001
		Página: 2 de 21
		Versión: 2
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Vigente a partir de: 28-01-2026

## CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>GENERALIDADES</b> .....	5
<b>1. MARCO NORMATIVO</b> .....	6
<b>2. ALCANCE</b> .....	6
<b>4. PROPÓSITO</b> .....	7
<b>5. COMPONENTES</b> .....	8
<b>6. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.</b> ...	8
6.1. Disposición de información: .....	8
6.2. Caracterización de la población: .....	9
6.2.1 Caracterización de los empleos: .....	9
6.3. Resultados de mediciones .....	10
6.3.1. Resultados de la medición del Desempeño institucional 2024 .....	10
10	
6.3.2 MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL .....	11
<b>7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b> .....	12
<b>8. PLANES Y PROGRAMAS 2026</b> .....	13
8.1 Plan de Bienestar, estímulos e incentivos .....	13
8.2 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	14
8.3. Plan Institucional de Capacitación. ....	16
8.4. Administración de nómina. ....	18
8.5. Evaluación de competencias .....	19
8.6. Archivo de Historias Laborales.....	19
8.7. Situaciones administrativas. ....	19
8.8. Estrategia en el procedimiento de retiro.....	19
<b>10. EVALUACIÓN DEL PLAN</b> .....	20
<b>11. PLANEACIÓN</b> .....	21

	<b>SISTEMA DE GESTION</b>	Código: GTH-PL-001
		Página: 3 de 21
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 2
		Vigente a partir de: 28-01-2026

## INTRODUCCIÓN

El presente documento se elabora en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, artículo 15, y el Decreto 612 de 2018, que establecen las funciones específicas de las unidades de personal en las entidades públicas. Dichas funciones comprenden la elaboración de planes estratégicos de gestión del talento humano, el diseño y administración de programas de formación y capacitación, así como la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción de las entidades del Estado.


En el marco de la Planeación Estratégica de Aguas de Barrancabermeja S.A. E.S.P., este documento orienta la gestión hacia el cumplimiento de los objetivos estratégicos, en coherencia con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan de Desarrollo Distrital y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Para la vigencia 2026, la planeación estratégica del talento humano se enfoca en generar valor a lo largo del ciclo de vida del servidor público, fortaleciendo competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, con el propósito de motivar y comprometer a los colaboradores en la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía.

El plan se enmarca en la Política de Integridad del MIPG, promoviendo la confianza y la transparencia en las actuaciones de los servidores públicos, mediante actividades pedagógicas e informativas sobre integridad y ética. Asimismo, incorpora atributos de calidad en el desarrollo de los servidores, gestionados de acuerdo con las prioridades de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG y el sistema de gestión institucional.

Este documento busca que los empleados públicos conozcan y se apropien de las políticas institucionales, el direccionamiento estratégico, la planeación y los procesos de operación, reconociendo su rol fundamental dentro de la entidad. Con el fortalecimiento de sus conocimientos y competencias, los servidores estarán comprometidos en desempeñar sus funciones con calidad, orientados hacia la mejora continua y la excelencia.


Para alcanzar estos objetivos, es esencial que las condiciones laborales se desarrollen en un ambiente de trabajo adecuado, que promueva la prevención de riesgos laborales y el compromiso con el autocuidado. Esto contribuirá a la satisfacción de las necesidades de los servidores y sus familias, mejorando de manera constante su calidad de vida dentro de la Política Institucional de Talento Humano.

El componente de capacitación se centra en fortalecer los saberes, actitudes, habilidades y destrezas de los servidores públicos. Para ello, se consolida el Plan Institucional de Capacitación (PIC), articulado con las rutas de la dimensión de Talento Humano.

	<b>SISTEMA DE GESTION</b>	Código: GTH-PL-001
		Página: 4 de 21
		Versión: 2
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Vigente a partir de:</b> 28-01-2026

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 constituye una herramienta fundamental para la orientación interinstitucional y la toma de decisiones en materia de políticas públicas. Su objetivo es definir el curso de acción para el desarrollo de planes, programas y proyectos de la empresa a corto, mediano y largo plazo, consolidando estrategias que garanticen las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano.

La Subgerencia Administrativa y Financiera formula este Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2026, considerando los resultados del autodiagnóstico institucional, los valores compartidos y la importancia del capital humano como factor estratégico de éxito para la gestión empresarial. El plan integra componentes clave como el Plan de Formación y Capacitación, el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros, que fortalecen de manera integral la gestión del talento humano en la entidad.

	<b>SISTEMA DE GESTION</b>	Código: GTH-PL-001
		Página: 5 de 21
		Versión: 2
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Vigente a partir de:</b>  28-01-2026

## GENERALIDADES


El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), establecido en el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015. Este modelo constituye el marco de referencia para que las entidades públicas planifiquen, ejecuten y hagan seguimiento a su gestión, siempre con el propósito de generar valor público y beneficiar al ciudadano.

El MIPG no busca imponer nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones mediante lineamientos que fortalecen el talento humano, optimizan las operaciones, consolidan una cultura organizacional sólida y promueven la participación ciudadana.

Dentro de sus dimensiones, el Talento Humano se reconoce como el corazón del modelo. Por ello, resulta fundamental implementar la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), orientada a lograr mayor eficiencia en la administración pública. Los servidores públicos son actores clave en este proceso, pues lideran, planifican, ejecutan y evalúan las políticas públicas, lo que hace indispensable su desarrollo y fortalecimiento continuo.

Este documento describe la aplicación del ciclo de calidad PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) en la gestión del talento humano, tomando como base el ciclo de vida del servidor público en la Empresa Aguas de Barrancabermeja S.A. E.S.P. La entidad enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y práctica de los estándares de madurez de la gestión estratégica del talento humano.

De acuerdo con el autodiagnóstico institucional, la organización se encuentra en la fase de Nivel Básico Operativo Alto, lo cual representa un avance significativo y a la vez un reto: continuar fortaleciendo las buenas prácticas y avanzar hacia niveles superiores de madurez, consolidando estándares que garanticen excelencia en la gestión del talento humano y en la prestación del servicio público.

	<b>SISTEMA DE GESTION</b>	Código: GTH-PL-001
		Página: 6 de 21
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 2
		Vigente a partir de: 28-01-2026

## 1. MARCO NORMATIVO

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 de la Empresa Aguas de Barrancabermeja S.A. E.S.P. se fundamenta en un marco normativo vigente que regula la gestión del capital humano en el sector público colombiano. Este marco incluye leyes, decretos y resoluciones que garantizan la profesionalización, bienestar, capacitación, seguridad y estímulos de los servidores públicos.

Entre las principales disposiciones se destacan:

- La Ley 909 de 2004 y sus modificaciones (Ley 1960 de 2019), que ordenan la implementación de programas de bienestar e incentivos.
- El Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 612 de 2018, que integran la planeación institucional al MIPG y regulan el PIC, bienestar y estímulos.
- El Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 142 de 2024, que aseguran la conformación del COPASST y la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- La Ley 1010 de 2006 y la Resolución 267 de 2023, que previenen y sancionan el acoso laboral mediante la conformación de comités de convivencia.
- La Resolución 667 de 2018, que define competencias funcionales transversales para fortalecer la gestión pública.
- El Decreto 1567 de 1998 y el Decreto 1661 de 1991, que crean y regulan los sistemas de capacitación y estímulos.
- Normas complementarias como la Ley 1064 de 2006 (educación para el trabajo), la Ley 1811 de 2016 (uso de la bicicleta), el MIPG y la Guía GETH, que consolidan la gestión estratégica del talento humano.


Este marco normativo asegura que la entidad cuente con las herramientas jurídicas y técnicas necesarias para fortalecer la calidad de vida laboral, la motivación, la productividad y el compromiso de sus servidores públicos, en coherencia con los objetivos institucionales y las políticas nacionales de función pública.

## 2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 abarca todas las fases del ciclo de gestión, iniciando con la detección de necesidades en cada uno de sus componentes y culminando con el seguimiento, evaluación y control de las actividades desarrolladas.

Su aplicación se extiende a:

- Servidores públicos de libre nombramiento y remoción.
- Trabajadores oficiales.
- Contratistas vinculados a la entidad, en el marco de la normatividad vigente.

	<b>SISTEMA DE GESTION</b>	Código: GTH-PL-001
		Página: 7 de 21
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 2
		Vigente a partir de: 28-01-2026

Este alcance garantiza que las acciones de formación, bienestar, estímulos, seguridad y salud en el trabajo, así como las estrategias de desarrollo organizacional, impacten de manera integral a todos los actores que conforman el capital humano de la Empresa Aguas de Barrancabermeja S.A. E.S.P.

De esta manera, el plan asegura la equidad en la cobertura, la coherencia con la normativa nacional y la alineación con los objetivos institucionales, consolidando al talento humano como eje estratégico para el cumplimiento de la misión y visión de la entidad.

### 3. OBJETIVO GENERAL


Planificar, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano mediante estrategias específicas para cada etapa del ciclo de vida laboral de los servidores públicos, fortaleciendo sus capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, con el propósito de generar valor público y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

#### 3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer la formación y el desarrollo profesional mediante programas de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, alineados con las necesidades identificadas en los diagnósticos institucionales.
- Promover el bienestar integral de los servidores a través de programas de reconocimiento, incentivos, actividades de esparcimiento, integración familiar y preparación para el retiro o desvinculación por pensión.
- Garantizar la seguridad y salud en el trabajo mediante la implementación de pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos laborales.
- Asegurar una dotación de personal adecuada y oportuna, que permita cumplir con la misión institucional y garantizar la continuidad en la prestación de los servicios públicos.
- Optimizar los procesos operativos de la gestión del talento humano, implementando acciones que refuercen la eficiencia, la calidad y la innovación en la administración del recurso humano.
- Cumplir con los lineamientos de austeridad y eficiencia establecidos por la Presidencia de la República y las directrices organizacionales, asegurando el uso responsable y transparente de los recursos.

### 4. PROPÓSITO

Establecer estrategias que fortalezcan los conocimientos, aptitudes y habilidades del talento humano, contribuyendo al mejoramiento de sus condiciones de vida y desempeño laboral. El plan busca consolidar un entorno de trabajo saludable, seguro, dinámico y

	<b>SISTEMA DE GESTION</b>	Código: GTH-PL-001
		Página: 8 de 21
		Versión: 2
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Vigente a partir de: 28-01-2026

flexible, que permita a los colaboradores desarrollar plenamente sus capacidades y experiencia al servicio de la entidad.

De manera integral, se promueve el cuidado y la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, garantizando su bienestar y compromiso institucional, en coherencia con los principios de la función pública y la generación de valor para la ciudadanía.

## 5. COMPONENTES

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

- Bienestar Social e Incentivos
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Capacitación

## 6. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

### 6.1. Disposición de información:


En concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), es indispensable contar con información oportuna, confiable y actualizada que sirva como insumo para la formulación y ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano. Solo de esta manera se garantiza una gestión con impacto real en la productividad de los servidores públicos y, en consecuencia, en el bienestar de la ciudadanía.

Para el desarrollo de la Dimensión de Talento Humano, la entidad dispone de información actualizada proveniente de:

- La plataforma estratégica institucional.
- El régimen laboral y marco normativo vigente.
- La caracterización de los servidores públicos.
- La clasificación y análisis de los cargos y roles.

Estos elementos constituyen la base para la toma de decisiones y la implementación de acciones estratégicas en la gestión del capital humano.



	<b>SISTEMA DE GESTION</b>	Código: GTH-PL-001
		Página: 9 de 21
		Versión: 2
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Vigente a partir de: 28-01-2026

## 6.2. Caracterización de la población:

La Matriz de Caracterización de la Población se mantiene permanentemente actualizada y constituye el principal insumo para la administración del talento humano en la Empresa Aguas de Barrancabermeja S.A. E.S.P.

Esta matriz recopila y organiza información clave sobre los servidores públicos, incluyendo:

- Antigüedad en el servicio.
- Nivel educativo alcanzado.
- Edad y género.
- Tipo de vinculación laboral.
- Experiencia profesional y trayectoria institucional.


El análisis de estos datos permite diseñar estrategias diferenciadas y focalizadas, orientadas al fortalecimiento de las competencias, la equidad en la gestión y la mejora continua de las condiciones laborales.

### 6.2.1 Caracterización de los empleos:

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

Concepto	Número de Cargos/roles en planta	Número de Cargos/roles provistos	Número de cargos /roles vacantes
Cargos de libre nombramiento y remoción	6	6	0
Roles trabajadores oficiales	96	91	5
Cargos periodo fijo	2	2	0
TOTAL	104	99	5

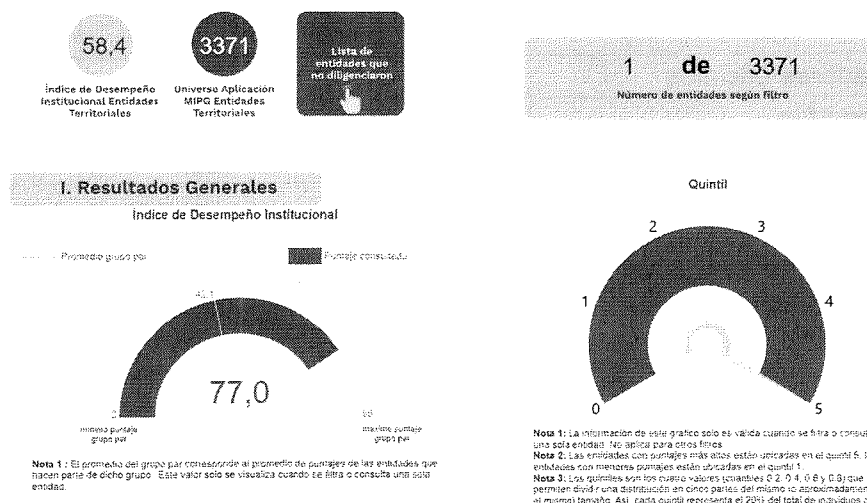
Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el Proceso de Gestión Talento Humano cuenta con la información de Planta de Personal y la guía del rol del contrato laboral.

	<b>SISTEMA DE GESTION</b>	Código: GTH-PL-001
		Página: 10 de 21
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 2
		Vigente a partir de: 28-01-2026

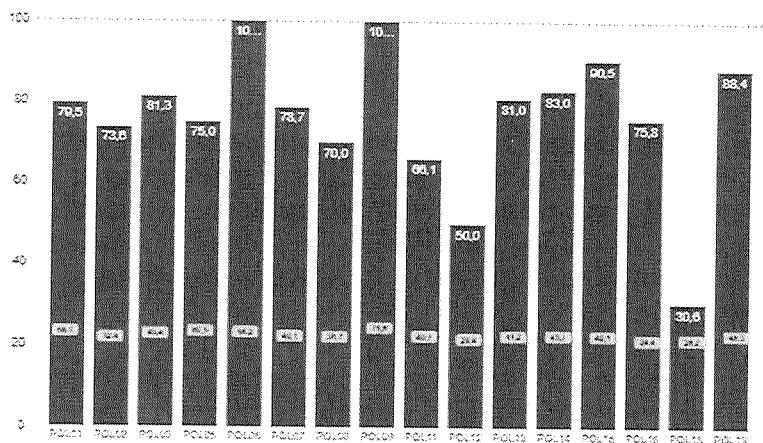
NIVEL JERÁRQUICO	No. de cargos/ roles
<b>DIRECTIVO</b>	
GERENTE GENERAL	1
JEFE DE OFICINA	1
SUBGERENTES	4
SECRETARIO GENERAL	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO CONTROL DISCIPLINARIO	1
<b>TRABAJADORES OFICIALES</b>	
PROFESIONALES JEFE	5
PROFESIONAL ESPECIAL	1
PROFESIONAL III	21
PROFESIONAL II	3
PROFESIONAL I	14
<b>TECNICO</b>	
TECNOLOGO	6
OPERADOR	7
TECNICO	16
<b>AUXILIAR</b>	
AUXILIAR	23
<b>TOTAL, DE CARGOS/ROLES</b>	<b>104</b>

## 6.3. Resultados de mediciones

### 6.3.1. Resultados de la medición del Desempeño institucional 2024



### III. Índices de las políticas de gestión y desempeño

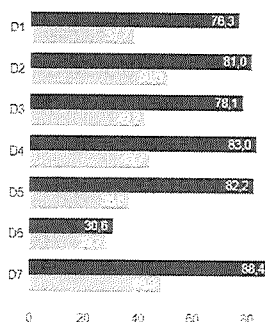


#### POLITICAS

- POL01: Índice de Gestión Estratégica del Talento Humano
- POL02: Índice de Integridad
- POL03: Índice de Planeación Institucional
- POL04: Índice de Compras y Contratación Pública
- POL05: Índice de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
- POL06: Índice de Gobierno Digital
- POL07: Índice de Seguridad Digital
- POL08: Índice de Defensa Jurídica
- POL09: Índice de Servicio a las Ciudadanías
- POL10: Índice de Racionalización de Trámites
- POL11: Índice de Participación Ciudadana en la Gestión Pública
- POL12: Índice de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
- POL13: Índice de Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción
- POL14: Índice de Gestión Documental
- POL15: Índice de Gestión del Conocimiento
- POL16: Índice de Control Interno

### II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño

• Puntaje consultado = Promedio grupo par




Dimensión	Puntaje consultado
D1: Talento Humano	76,3
D2: Direccionamiento Estratégico y Planeación	81,0
D3: Gestión con Valores para Resultados	78,1
D4: Evaluación de Resultados	83,0
D5: Información y Comunicación	82,2
D6: Gestión del Conocimiento	30,6
D7: Control Interno	88,4

Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, como se muestra en las gráficas de resultados.

### 6.3.2 MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

El instrumento aplicado para medir el Clima Laboral en las entidades públicas contempla siete variables fundamentales:

	<b>SISTEMA DE GESTION</b>	<b>Código:</b> GTH-PL-001
		<b>Página:</b> 12 de 21
		<b>Versión:</b> 2
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Vigente a partir de:</b> 28-01-2026

- Orientación Organizacional
- Administración del Talento Humano
- Estilo de Dirección
- Comunicación e Integración
- Trabajo en Grupo
- Capacidad Profesional
- Medio Ambiente Físico

Los resultados obtenidos en la última medición han permitido implementar diversas acciones de mejora, entre ellas: campañas de valores corporativos, fortalecimiento de la comunicación interna mediante comités y boletines, talleres de liderazgo, actividades de bienestar e integración, celebración del Día del Servidor Público, procesos de capacitación ajustados a las necesidades identificadas y estrategias de reemplazos internos para promover el desarrollo profesional.

Estas iniciativas han generado avances significativos en aspectos clave como la comunicación, el liderazgo, el bienestar y la capacitación, contribuyendo a un mejor clima laboral y a un mayor compromiso de los servidores públicos con la organización.


No obstante, para garantizar la continuidad de la mejora y la pertinencia de las estrategias, se hace necesario realizar una nueva medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional. Esta evaluación permitirá:

- Identificar las variables con menor puntaje y focalizar acciones de intervención.
- Verificar el impacto de las actividades implementadas en periodos anteriores.
- Ajustar y actualizar el Programa de Bienestar, Estímulos e Incentivos de acuerdo con las necesidades reales de los servidores públicos.
- Consolidar una cultura organizacional sólida, participativa y orientada al cumplimiento de los objetivos institucionales.

De esta manera, la nueva medición se convierte en un insumo estratégico para la planeación y ejecución de políticas de talento humano, asegurando que las acciones emprendidas se traduzcan en valor público, bienestar ciudadano y excelencia en la gestión institucional.

## 7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano en Aguas de Barrancabermeja S.A. E.S.P., 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.

	<b>SISTEMA DE GESTION</b>	Código: GTH-PL-001
		Página: 13 de 21
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 2
		Vigente a partir de: 28-01-2026

Nombre Eje Temático		Descripción Eje Temático
1	Planeación	Actividades enfocadas en la planeación del Talento Humano y de las gestiones que aportan al sostenimiento de la política.
2	Ingreso	Acciones encaminadas a fortalecer el cumplimiento de objetivos, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.
3	Desarrollo	Actividades relacionadas con capacitación, bienestar, incentivos, seguridad y salud en el trabajo. Las mismas apuntan al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la Empresa.
4	Retiro	Gestiones para prevenir el retiro de personal calificado. Así mismo, acciones encaminadas a preparar el retiro del servicio y diseño de estrategias para asegurar el conocimiento adquirido por el servidor que se retira.


La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en la medición del desempeño institucional, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, 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 Planes de Desarrollo Nacional y Distrital.

## 8. PLANES Y PROGRAMAS 2026

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso de Gestión 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:

### 8.1 Plan de Bienestar, estímulos e incentivos

**Objetivo.** Promover espacios de integración, fraternidad y bienestar en el entorno laboral mediante el diseño y ejecución de actividades que fortalezcan la calidad de vida de los servidores públicos de la Empresa Aguas de Barrancabermeja S.A. E.S.P.. Estas acciones abarcarán ámbitos como la educación, la salud, la recreación, la cultura, el deporte y la sana competencia, con el propósito de incrementar la productividad, la motivación y el desarrollo profesional y personal de los colaboradores.

	<b>SISTEMA DE GESTION</b>	Código: GTH-PL-001
		Página: 14 de 21
		Versión: 2
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Vigente a partir de:</b> 28-01-2026

Para las actividades desarrolladas en el **Plan de Bienestar, estímulos e incentivos**, se trabajará con las siguientes acciones:


- Campaña de promoción y prevención en salud mental. Estrategias de autocuidado, pausas activas, mindfulness y acompañamiento psicosocial.
- Sensibilización en Habilidades Blandas. Talleres de comunicación asertiva, liderazgo colaborativo, manejo de conflictos y empatía.
- Charlas sobre temas pensionales y preparación para el retiro. Orientación integral para servidores próximos a pensionarse o en transición laboral.
- Talleres de diversidad e inclusión. Espacios de sensibilización sobre equidad de género, respeto a la diferencia y no discriminación, lenguaje de señas
- Conmemoración del Día del Servidor Público. Actos simbólicos y actividades enfocadas en la identidad y vocación por el servicio público.
- Implementación de estrategias derivadas del diagnóstico de clima laboral, cultura organizacional y batería de riesgo psicosocial. Acciones correctivas y preventivas para fortalecer el ambiente laboral.
- Jornadas de integración lúdica y artística. Dinámicas grupales, presentaciones culturales y actividades que fortalezcan la convivencia social.
- Reconocimiento al Mejor Servidor de Libre Nombramiento y Remoción y a la Mejor Dependencia de Trabajo. Incentivos no pecuniarios que visibilicen el compromiso y la excelencia institucional.
- Actividades recreativas, culturales, deportivas y navideñas. Jornadas de integración que promuevan la cohesión, la sana competencia y el sentido de pertenencia.
- Programas de fortalecimiento del trabajo en equipo. Estrategias colaborativas orientadas al cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

## 8.2 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

### Objetivos

- Establecer mecanismos eficaces que contribuyan a la disminución de los accidentes laborales en la empresa.
- Designar los recursos económicos necesarios y requeridos para la implementación y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Constituir actividades efectivas para el cumplimiento de las acciones establecidas en el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Dentro de la planificación de todo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo la empresa viene adoptando medidas y procedimientos tendientes a brindar y mejorar el bienestar y la salud de los trabajadores y procurando también en todo sentido el bienestar de contratistas y visitantes.

	<b>SISTEMA DE GESTION</b>	Código: GTH-PL-001
		Página: 15 de 21
		Versión: 2
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Vigente a partir de: 28-01-2026

Una vez elaborado el Cronograma de Actividades y se realiza un análisis de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se priorizaron las acciones a desarrollar por cada una de las dependencias, coordinando actividades y esfuerzos en varios sentidos, es de anotar que se desarrollarán actividades que impacten, teniendo en cuenta los indicadores y la estructura de los programas.

Por lo anterior se tendrá como prioridad lo siguiente:

- Acciones sobre las condiciones de Trabajo.
- Acciones sobre las condiciones de Salud.
- Acciones tendientes al cubrimiento del bienestar de los trabajadores


De acuerdo a lo anterior las acciones propuestas se orientan exclusivamente a actuar sobre las condiciones de trabajo, bienestar (ambientes de trabajo saludables) y las condiciones de salud.

Se ejecutarán durante la anualidad actividades tendientes al cumplimiento de los diferentes programas como:

- programa de Medicina Preventiva y del Trabajo y protocolos de bioseguridad
- programa de Higiene Industrial.
- programa de Seguridad Industrial.
- Sistemas y programas de Vigilancia Epidemiológica

Adicional a estos programas se realizarán otras actividades complementarias como:

- Capacitaciones: incluye actividades de capacitación y entrenamiento al personal en temas relacionados con SST.
- Inspecciones: inspecciones de seguridad y salud en el trabajo en las diferentes áreas de la empresa y sus procesos.
- Equipos de protección personal: se identificarán los equipos de protección adecuados los cuales utilizarán los trabajadores en las diversas actividades.
- Reporte e Investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo: se registrarán los reportes de los incidentes y accidentes de trabajo ocurridos en la empresa generando recomendaciones y medidas correctivas a fin de evitar futuros accidentes similares.
- Anualmente se realiza en coordinación con la ARL la autoevaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Anualmente se actualiza la matriz identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y se revisa y valora por parte del COPASST
- Se revisan y evalúan los objetivos del SG-SST con el apoyo del COPASST
- Se revisan, evalúan y analizan los indicadores del SG-SST.
- Para la vigencia se valorará la necesidad evaluar las responsabilidades de todo el personal de la empresa en cada uno de los niveles de la organización de tal

	<b>SISTEMA DE GESTION</b>	Código: GTH-PL-001
		Página: 16 de 21
		Versión: 2
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Vigente a partir de: 28-01-2026

forma que se integre a la evaluación de competencia.

- Respuesta Ante Emergencias: se programarán simulacros de emergencia y se hará socialización de los planes.
- Estadísticas: se mantendrá registro del ausentismo y accidentes ocurridos en la empresa, así como de los indicadores de obligatorio cumplimiento.
- De igual forma se realizará la Auditoria interna y externa al SG-SST, la revisión por la Dirección y la rendición de cuentas.
- Cronograma de Actividades: programadas durante el año.


### 8.3. Plan Institucional de Capacitación.

**Objetivo:** Impulsar el desarrollo integral del talento humano de la entidad mediante procesos de formación y capacitación internos y externos, orientados a fortalecer competencias laborales, técnicas y comportamentales, con el fin de mejorar el desempeño institucional, garantizar la calidad del servicio público y contribuir al progreso de la comunidad.


Con las siguientes temáticas y ejes estratégicos

N°	Eje Temático	Descripción de eje Temático	Resultados Esperados
1	Servicio al Ciudadano	"Programa de transparencia y atención al ciudadano: Tiene como objetivo brindar herramientas para desarrollar habilidades en la atención a los usuarios y la ejecución de las actividades a cargo, como, por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipificación de las PQRS</li> <li>• Cultura de Servicio</li> <li>• Protocolos de Servicio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecimiento de las habilidades comunicativas y actitudinales para la atención respetuosa, efectiva y empática al ciudadano.</li> <li>• Aplicación adecuada de protocolos de servicio y tipificación de PQRS en los procesos misionales.</li> <li>• Promoción de una cultura de servicio centrada en la transparencia, la escucha activa y la mejora continua.</li> </ul>
2	Buen Gobierno, Creación de Valor Público y Lucha contra la Corrupción	Fortalecimiento de las competencias de trabajadores en enfoque de buen gobierno y lucha contra la corrupción. De igual forma, promover la cultura de hacer bien las cosas enmarcados en la calidad (saber lo que se hace) y la integridad del servidor público. Incluye actividades como: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Charlas o campañas de Código de Integridad</li> <li>• Conflictos de Interés</li> <li>• Charlas de Prevención Disciplinaria</li> <li>• Gestión de indicadores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprensión del enfoque de buen gobierno y su aplicación en el ejercicio diario del servidor público.</li> <li>• Identificación y prevención de situaciones de conflicto de interés y riesgos disciplinarios.</li> <li>• Implementación de indicadores normativos que evidencien integridad, eficiencia y generación de valor público.</li> </ul>



	<b>SISTEMA DE GESTION</b>		Código: GTH-PL-001
			Página: 17 de 21
			Versión: 2
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		Vigente a partir de: 28-01-2026

3	Contratación Pública y Gestión Jurídica	<p>Actualizar a los servidores públicos en las normas vigentes aplicables a los diferentes procesos que desarrolla Aguas de Barrancabermeja y gestión contractual tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización en Gestión Contractual - Manejo de Proveedores</li> <li>• Actualización Normas y Procedimientos de Contratación.</li> <li>• Normas y Procedimientos de Supervisión e Interventoría.</li> <li>• Actualización normativa y procedimientos jurídicos de la entidad.</li> <li>• Normativa de servicios públicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización en la normativa vigente aplicable a la contratación pública y gestión jurídica institucional.</li> <li>• Aplicación correcta de procedimientos de supervisión, interventoría y manejo de proveedores.</li> <li>• Fortalecimiento de la capacidad técnica para interpretar y aplicar la normativa de servicios públicos.</li> </ul>
4	Gestión Documental	<p>Adelantar actividades y talleres para adquirir conocimiento sobre el manejo de la Gestión Documental y Archivo, de acuerdo a la normativa del Archivo General de la Nación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dominio de los lineamientos del Archivo General de la Nación para la gestión documental institucional.</li> <li>• Aplicación de buenas prácticas en la organización, conservación y disposición de archivos físicos y digitales.</li> <li>• Mejora en la trazabilidad, acceso y seguridad de la información documental.</li> </ul>
5	Gestión Financiera	<p>Promover la participación en actividades de actualización as normas tributarias, presupuestal o de índole financiera, como, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión y actualización financiera y tributaria</li> <li>• Procesos financieros - Presupuesto público.</li> <li>• Finanzas personales</li> <li>• Marco Tarifario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización en normas tributarias, presupuestales y financieras aplicables al sector público.</li> <li>• Comprensión y aplicación del marco tarifario en la planeación financiera de los servicios públicos.</li> <li>• Fortalecimiento de competencias para la elaboración, ejecución y seguimiento del presupuesto institucional.</li> </ul>
6	Gestión Administrativa	<p>"Programa gestión de la estrategia – sistema integrado de gestión: Tiene por objetivo actualizar a los participantes respecto a las normas y requisitos que sustentan los Sistemas de gestión MIPG- SGSST - GESTION DOCUMENTAL- NTC IEC 17025/SISTEMA DE CONTROL INTERNO así como las actividades administrativas de la Empresa, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión Administración de Riesgos.</li> <li>• Auditorias y Planes de Mejoramiento Rol de Control</li> <li>• Interno y Segunda Línea de defensa efectivos que generen información relevante para la toma de decisiones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicación efectiva de los sistemas de gestión MIPG, SG-SST, gestión documental y control interno.</li> <li>• Identificación de riesgos y formulación de planes de mejoramiento institucional.</li> <li>• Fortalecimiento del rol del control interno como herramienta para la toma de decisiones estratégicas.</li> </ul>

	<b>SISTEMA DE GESTION</b>	<b>Código:</b> GTH-PL-001
		<b>Página:</b> 18 de 21
		<b>Versión:</b> 2
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Vigente a partir de:</b> 28-01-2026

7	Innovación y Gestión del Conocimiento	<p>Reconocer y aprovechar la capacidad institucional y el conocimiento propio de la Empresa para desarrollar e implementar mejores prácticas que optimicen el cumplimiento de la misión y la visión de Aguas de Barrancabermeja tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecimiento Practicas en torno del manejo del agua</li> <li>• Fortalecimiento de competencias</li> <li>• Transferencia de conocimiento - gestión del conocimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento del conocimiento institucional como activo estratégico para el cumplimiento de la misión.</li> <li>• Aplicación de prácticas innovadoras en la gestión del ciclo del agua y procesos misionales.</li> <li>• Promoción de la transferencia de competencias y conocimiento entre áreas para mejorar el desempeño organizacional.</li> </ul>
---	---------------------------------------	--	---

#### 8.4. Administración de nómina.


El objetivo principal es dar cumplimiento a los lineamientos establecidos para el pago de nómina, la Seguridad Social y los parafiscales correspondientes a la planta global y temporal de la entidad. Al mismo tiempo, se busca analizar la información relacionada con la planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores, con el fin de aportar insumos confiables para la toma de decisiones de la Alta Dirección, en coherencia con las necesidades de los colaboradores.

La Empresa Aguas de Barrancabermeja S.A. E.S.P. cuenta con el sistema de información Neptuno – Nómina, herramienta que gestiona de manera integral la nómina del personal y sus novedades.

Este sistema permite:

- Mantener el histórico de todos los trabajadores activos e inactivos desde el año 2013.
- Realizar la liquidación quincenal de acuerdo con las novedades registradas.
- Calcular y gestionar las prestaciones sociales: vacaciones, primas de Navidad, primas de servicios, primas de primer semestre, cesantías e intereses de cesantías.
- Generar certificados de ingresos y retenciones.
- Aplicar los procedimientos vigentes de retención en la fuente.
- Administrar los aportes a la Seguridad Social.

De esta manera, el sistema Neptuno garantiza una gestión eficiente, transparente y confiable de la nómina, contribuyendo al cumplimiento normativo y al bienestar de los servidores públicos.

	<b>SISTEMA DE GESTION</b>	Código: GTH-PL-001
		Página: 19 de 21
		Versión: 2
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Vigente a partir de: 28-01-2026

### 8.5. Evaluación de competencias

Es una herramienta organizacional que, con base en el perfil de roles y cargos, y las conductas laboral, personal y social, busca identificar las oportunidades de mejora con el objeto de aportar al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

ITEM	I SEMESTRE	II SEMESTRE
COBERTURA	100%	100%
PROMEDIO GENERAL	<b>92%</b>	<b>91%</b>

### 8.6. Archivo de Historias Laborales.

En cumplimiento de los lineamientos de Gestión Documental de la entidad, se garantiza la conservación de los archivos físicos y digitales relacionados con la Gestión del Talento Humano, así como la adecuada transferencia de dicha información. Actualmente, se avanza en la actualización de los instrumentos archivísticos y en la digitalización de expedientes, lo que permite una consulta más ágil y contribuye a la preservación de los documentos físicos.

De esta manera, los expedientes de historias laborales se mantienen actualizados, organizados y accesibles, fortaleciendo la transparencia y eficiencia en la administración del recurso humano.

### 8.7. Situaciones administrativas.


Desde la Gestión del Talento Humano se proyectan y tramitan los actos administrativos derivados de las diferentes situaciones laborales de los servidores públicos. La notificación oportuna de estos actos garantiza bienestar y seguridad jurídica para los colaboradores, además de constituirse en un insumo esencial para el correcto procedimiento de nómina.

Este proceso asegura que las decisiones administrativas se ejecuten con eficiencia, claridad y oportunidad, fortaleciendo la confianza institucional.

### 8.8. Estrategia en el procedimiento de retiro.

El retiro de los servidores públicos se gestiona mediante actividades programadas en el marco del Plan de Retiro, cuyo objetivo es identificar y analizar las causas de desvinculación y formular recomendaciones pertinentes.

Como parte de esta estrategia, se desarrollan acciones conjuntas con la Caja de Compensación CAFABA, el SENA y la ARL Seguros Bolívar, orientadas a brindar apoyo

	<b>SISTEMA DE GESTION</b>	Código: GTH-PL-001
		Página: 20 de 21
		Versión: 2
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Vigente a partir de:</b> 28-01-2026

emocional y herramientas prácticas que faciliten la transición de los servidores que se retiran por pensión u otras causas.

Asimismo, se aplica el procedimiento institucional de desvinculación, que incluye la entrega formal del rol o cargo y la incorporación de mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores al finalizar su vinculación, asegurando la continuidad y fortalecimiento de los procesos organizacionales.

## 9. CUIDADO PARA LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

La Gestión del Talento Humano promueve una cultura de paz, bienestar y equilibrio entre la vida laboral y personal de los servidores públicos. En cumplimiento de la normativa vigente, se ofrecen horarios flexibles y beneficios especiales para madres y padres cabeza de familia, entendidos como aquellos que tienen a su cargo hijos menores o personas en condición de discapacidad, sin apoyo del cónyuge u otros miembros del hogar.

De acuerdo con el artículo 43 de la Constitución Política y la Ley 1232 de 2008, hombres y mujeres cuentan con iguales derechos y oportunidades, por lo que la protección se extiende también a los padres cabeza de familia.

Los beneficios laborales para quienes acrediten esta condición incluyen:

- Flexibilidad de horarios.
- Permisos especiales.
- Acceso a subsidios.
- Estabilidad laboral reforzada.


Estas estrategias fortalecen el cuidado personal y familiar, consolidando un entorno laboral inclusivo y equitativo que contribuye al bienestar integral de los servidores públicos.

## 10. EVALUACIÓN DEL PLAN

El seguimiento al Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano por ser parte de la dimensión MIPG Talento Humano, está a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

A través de la Subgerencia de Planificación con periodicidad trimestral durante la vigencia anual, se realizará monitoreo a las acciones definidas en los planes de acción y planes temáticos anuales.

La oficina de Control de Gestión realizará la evaluación independiente de acuerdo con su rol de tercera línea de defensa definido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

	<b>SISTEMA DE GESTION</b>		Código: GTH-PL-001
			Página: 21 de 21
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		Versión: 2
			Vigente a partir de: 28-01-2026

## 11. PLANEACIÓN

De acuerdo con la planeación estratégica institucional para el 2026, comprende las siguientes actividades producto de la implementación de los resultados de la medición del desempeño institucional. Las actividades programadas para cada vigencia formarán parte del Plan de Acción institucional y necesidades de la empresa

Eje Temático	Actividad			
	Id	Nombre	Meta / Producto	2026
Planeación	1	Actualizar la caracterización de servidores públicos	Matriz actualizada con datos de edad, género, nivel educativo, tipo de vinculación y antigüedad.	x
	2	Aplicación del autodiagnóstico GETH del DAFP	Informe con resultados del autodiagnóstico aplicado	x
	3	Realizar el Diagnóstico de Clima Laboral y Cultura Organizacional	Reporte con variables críticas y plan de intervención implementado (adopción del plan)	x
	4	Aplicar la Batería de Riesgo Psicosocial Nota: Proviene de PAII 2025 ítem 8	Informe de riesgos y cronograma de actividades de mitigación	x
Ingreso	5	Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género) en la planeación del talento humano de la entidad.	Realizar inclusión y presentar informe las vinculaciones de jóvenes entre los 18 y 28 años, por medio de convenios académicos o en contratos de prestación de servicios o contratos laborales	x
	6	Realizar una jornada de inducción y reintegración integrada a la cultura organizacional y valores corporativos	Jornada de inducción y reintegración realizada con presentación de informe	
Desarrollo	7	Implementar Plan de capacitación	Cumplimiento Plan de Capacitación	x
	8	Ejecutar del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos	Cumplimiento Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos	x
	9	Implementar Plan de Trabajo de SST	Cumplimiento Plan de Trabajo SST	x
	10	Realizar dos campañas de socialización de los valores corporativos de la empresa y publicación en página web institucional las buenas prácticas en materia de integridad 1/sem.	Campañas de socialización de valores corporativos y Publicación Web Institucional, Informe de actividades Código de Integridad	x
	11	Generar Indicador de apropiación del Código de Integridad	Indicador formulado de la apropiación del Código de Integridad e incluido en el Tablero de Control Corporativo Empresarial	x
	12	Fortalecer el repositorio institucional y espacios de liderazgo del conocimiento para promover la gestión del conocimiento y la innovación institucional.	"2 Espacios LIDERA enfocados a la Gestión del Conocimiento	x
Retiro	13	Implementar Plan de Retiro	1 Repositorio Digital actualizado (Incluye informe)"	x