



**DIRECTIVA INTERNA No.005  
27 DE ENERO DE 2026**

*"Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2.026".*

*EL GERENTE DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE MOCO A AGUAS MOCO A S.A E.S.P., en ejercicio de sus facultades constitucionales, legales, en especial las conferidas en los Estatutos de Constitución de la Empresa Aguas Mocoa y*

**CONSIDERANDO**

Que el literal a) del numeral 2 del artículo 15 de la ley 909 de 2004, señala como una de las funciones de las unidades de personal "elaborar el plan estratégico de recursos humanos y el plan anual de vacantes".

Que, el artículo 2 de la ley 209 de 2004 es obligación de las entidades públicas implementar programas de bienestar e incentivos de acuerdo con la normatividad vigente, cuyo propósito es elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que, el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto nacional 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1 del Decreto Nacional 1499 de 2017, dispone que las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán Políticas de gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, la Política de Gestión Estratégica de Talento humano.

Que, el artículo 2.2.22.3 ibidem adopta como una de las políticas de desarrollo administrativo la Gestión del talento humano, la cual está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias; vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados; e incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitaciones, el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Que, el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Nacional 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto Nacional 612 de 2018, establece que de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las entidades deberán integrar el Plan de Acción, los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos humanos, el Plan Estratégico de talento humano, el Plan Institucional de Capacitaciones (Plan Institucional de Aprendizaje), el Plan de Incentivos Institucionales (Sistemas de estímulos: programa de bienestar e incentivos) y el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que de conformidad con la guía de Gestión de la Estrategia del Talento Humano para el sector público colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública, la planeación estratégica del talento humano se entiende como un sistema integrado de gestión, que tiene como propósito la generación de acciones para el desarrollo integral de los servidores públicos dentro de la entidad, y el cumplimiento de sus propósitos, se da en la medida de que pueda articularse de manera armónica con el direccionamiento estratégico de la entidad y ser un referente para la definición de planes, programas y proyectos que posibiliten el fortalecimiento de la gestión que realizan los servidores públicos.



**DIRECTIVA INTERNA No.005  
27 DE ENERO DE 2026**

*"Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2.026".*

Que en relación con el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el literal b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señalan que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes de vacantes y de previsión de recursos humanos.

Que el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos tienen como objetivo general contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucionales, garantizando la existencia de personal suficiente y competente.

Que en lo concerniente al Plan de Bienestar Social e Incentivos institucionales y al Plan Institucional de Capacitación, el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998 dispone que las entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación; y en el artículo 34 señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos.

Que la Ley 909 de 2004 y los Decretos Reglamentarios 1227 de 2005 y 4661 de 2005, compilados en el Decreto Nacional 1083 de 2015, señalaron los lineamientos para la elaboración de los planes anuales de capacitación y los programas de estímulos, así como aspectos relacionados con los beneficiarios de los programas de educación no formal, de educación formal básica, primaria, secundaria y media, y de educación superior.

Que, respecto al Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, el artículo 2.2.4.6.1 del Decreto Nacional 1072 de 2015 señala las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos, privados, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión.

Que el numeral 7° del artículo 2.2.4.6.8 ibidem, establece que se debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Que el numeral 5° del artículo 2.2.4.6.12 del mismo Decreto, dispone que el empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros documentos, el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST; y el numeral 2° del artículo 2.2.4.6.14 establece que el empleador debe garantizar los mecanismos para que se dé a conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST a los trabajadores y contratistas.

Que, de conformidad con el anterior marco jurídico, se hace necesario adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano para la vigencia 2026, el cual constituye el instrumento de planeación fundamental para adelantar la gestión del talento humano de la Empresa de servicios AGUAS MOCO A S.A. E.S.P.

Que en mérito de lo expuesto



**DIRECTIVA INTERNA No.005  
27 DE ENERO DE 2026**

*"Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2.026".*

**RESUELVE**

**ARTICULO UNO: ADOPTAR.** El Plan Estratégico de talento humano para la Vigencia 2026, para la empresa de servicios AGUAS MOCO A S.A. E.S.P., el cual forma parte integrante de este acto administrativo.


**ARTICULO DOS:** Divulgación. El Plan Estratégico de talento humano, se divulgará a través de los medios de comunicación establecidos en la Empresa, como son publicación página web y correos electrónicos.



**PARÁGRAFO:** Lo anterior, sin perjuicio de las responsabilidades asignadas por el Decreto Nacional 1072 de 2015 y la Resolución No. 1111 del 27 de marzo de 2017, expedida por el Ministerio del Trabajo, en lo relacionado con el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

**ARTÍCULO TRES:** La presente Directiva Interna rige a partir de la fecha de su expedición.

**COMUNIQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en San Miguel Agreda de Mocoa, a los veintisiete (27) días del mes enero de 2026

  
**JUAN CAMILO FAJARDO ARTEAGA**  
GERENTE AGUAS MOCO A S.A E.S.P.

Elaboró	Nidia Carlosama	Auxiliar de talento humano	Tecnico RH	
Revisó	Jorge R. Bastidas	Asesor Jurídico Aguas Mocoa S.A. ESP	Prof. Especializado	
	Eliás Malua Sayalpud	Jefe de Control Interno Aguas Mocoa S.A. ESP	Prof. Especializado	

# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2.026




JUAN CAMILO FAJARDO ARTEAGA  
Gerente

MOCO PUTUMAYO


ENERO 2026

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: NIDIA CARLOSAMA BASTIDAS JAIRO ANCIZAR ROSERO	Nombre: MARLON GERMAIN CEDIEL BURBANO	Nombre: JUAN CAMILO FAJARDO ARTEAGA
Cargo: Talento Humano Profesional Fortalecimiento Fecha: 30/12/2025	Cargo: Subgerente Administrativo Financiero y Comercial Fecha: 30/12/2025	Cargo: Gerente Fecha: 30/12/2025

	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GTH-PL01
	PLAN	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01

## Tabla de Contenido

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>1. OBJETIVOS</b> .....	4
OBJETIVO GENRAL.....	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
<b>2. ALCANCE</b> .....	4
<b>3. MARCO LEGAL</b> .....	4
<b>4. CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA EMPRESA AGUAS MOCOCA S.A. ESP</b> .....	6
RESEÑA HISTORICA.....	6
MISION.....	6
VISION.....	7
VALORES CORPORATIVOS.....	7
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	8
VALORES CÓDIGO DE INTEGRIDAD.....	11
<b>5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA AGUAS MOCOCA S.A. ESP</b> .....	11
<b>6. PLANTA DE PERSONAL</b> .....	12
<b>7. MANUAL ESPECIFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES</b> .....	13
<b>8. ORGANIZACION SINDICAL</b> .....	14
<b>9. ESTRUCTURA POR PROCESOS</b> .....	14
<b>10. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b> .....	15
<b>11. DIMENSIÓN 1: TALENTO HUMANO</b> .....	16
Formulario único de reporte de avance de la gestión – FURAG.....	16
<b>12. GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO</b> .....	18
<b>13. RUTAS GENERADORAS DE VALOR</b> .....	18
INGRESO.....	23
DESARROLLO Y PERMANENCIA.....	23
Formación y Capacitación.....	23
Bienestar y Motivación.....	24
Seguridad y Salud En El Trabajo.....	24
Evaluación de Desempeño.....	25
Clima Laboral.....	25
RETIRO.....	25
Plan de Desvinculación Asistida.....	25
SEGUIMIENTO, CONTROL Y EVALUACIÓN.....	26
<b>14. CONTROL DE CAMBIOS</b> .....	26

	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GTH-PL01
	PLAN	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01

## INTRODUCCIÓN


Como el objeto social de la empresa Aguas Mocoa S.A.E.S.P. es prestar un servicio con calidad y su meta es mantener un alto nivel de productividad respondiendo a las necesidades organizacionales e individuales de su recurso humano, ha determinado la conveniencia de diseñar un plan que gestione el ciclo de vida de los funcionarios de la entidad desde el proceso de vinculación hasta el retiro, incluyendo ahí todas las acciones de Capacitación, Bienestar Social, Seguridad y Salud en el Trabajo y todas aquellas que puedan integrarse e influir en la construcción de una cultura organizacional en la que se enfocada siempre en la motivación y la actitud de servicio.

Acorde con el artículo 15 de la Ley 909 de 2004 define así la estrategia de Recursos Humanos: "conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión de Recursos Humanos, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa"

La empresa de servicios públicos de Mocoa Aguas Mocoa S.A. ESP E.S.P. es una empresa, que presta los servicios de acueducto y alcantarillado en el casco urbano del municipio de Mocoa la cual cuenta con 65 empleados de planta 03 de libre nombramiento y remoción, 08 Trabajadores de Nivel Profesionales, 02 Trabajadores de Nivel Técnico, 14 Trabajadores de Nivel Asistencial y 38 Trabajadores Oficiales, y 09 trabajadores de periodo fijo, los cuales trabajan con sentido de pertinencia para garantizar un buen servicio a la comunidad del municipio de Mocoa.

Dada la responsabilidad que tiene las entidades públicas de elaborar un Plan Estratégico de Talento Humano acorde a la realidad y necesidades laborales de los empleados de la empresa, se formula el presente plan estratégico de talento humano que tiene como objeto, establecer las acciones a seguir para el desarrollo de las actividades que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, generando productividad en el desarrollo de los procesos y sentido de pertenencia de los empleados públicos de la empresa.

El presente Plan Institucional de Talento Humano este articulado con alguno de los requisitos establecidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG desde el cual se fomenta acciones orientadas al cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan Institucional de Capacitación, el Plan Institucional de Incentivos y el Plan de Previsión de recursos Humanos.

	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GTH-PL01
	PLAN	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01

## 1. OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

Desarrollar estrategias para optimizar la calidad de vida laboral de los funcionarios incrementando el sentido de pertenencia y motivación, la prevención de riesgos, fomentando estilos de vida saludables, tomando como base los principios y valores de la empresa. Establecer y ejecutar acciones para fortalecer la gestión de talento humano mejorando las competencias, habilidades, capacidades de los empleados públicos.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Gestionar los procedimientos de vinculación y retiro de los funcionarios
- Programar y desarrollar acciones para fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los trabajadores.
- Fortalecer los conocimientos, habilidades y competencias de los funcionarios a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Establecer acciones y evaluar el desempeño laboral de los empleados públicos.
- Desarrollar el Plan de Bienestar con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral y clima organizacional de los funcionarios de la entidad.
- Fomentar la cultura de prevención, autocuidado a través del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Planear las necesidades de Talento Humano a través de la Previsión y Planeación de Vacantes.


## 2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa AGUAS MOCOCA S.A. ESP, inicia con la identificación de las necesidades específicas de cada uno de sus planes, culminando con el seguimiento y control de las actividades ejecutadas. Este plan aplica a los servidores públicos que laboran en la entidad independientemente del tipo de vinculación, sea de periodo, libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales y contratistas de acuerdo con la normatividad establecida.


## 3. MARCO LEGAL

Las disposiciones normativas y regulatorias son los pilares que respaldan el contenido teórico del Plan Estratégico de Talento Humano. A continuación, destacamos las normas más relevantes leyes, decretos, principios orientados a la función pública que fundamentan y guían las políticas y acciones establecidas, que rigen la gestión del Talento Humano aplicable a la Empresa AGUAS MOCOCA S.A. ESP.

- **Constitución Política de la República de Colombia 1991**, Título V Constitución Política de la República de Colombia, Capítulo 2 De la Función Pública.
- **Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998**: Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del estado.

	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GTH-PL01
	PLAN	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01

- **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. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos).
- El artículo 15 de la Ley 909 de 2004 se entiende por estrategia de Recursos Humanos el “conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión de Recursos Humanos, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa”.
- **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.
- **Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015:** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- **Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015:** “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.”
- **Decreto 2888 del 31 de julio de 2007:** Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- **El Decreto 1499 del 11 septiembre 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.
- **Decreto 612 del 04 de abril 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.
- **Decreto 498 de 2019.** Modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- **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.
- **Resolución 0312 del 2019:** Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
- **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.** Lineamientos para las entidades públicas en la formulación planes y programas de capacitación institucional para la profesionalización de los servidores públicos.
- **Acuerdo Junta Directiva No. 005 del 06 de agosto del 2025,** “Por medio del cual se adopta la estructura orgánica y la planta de personal de la Empresa de Servicios Públicos DE MOCOA AGUAS MOCOA S.A. ESP, se ajusta la normatividad aplicable y se fijan sus asignaciones salariales”.

	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GTH-PL01
	PLAN	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01

- **Acuerdo Junta Directiva No. 006 del 06 de agosto del 2025**, "Por medio del cual se adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleados de la Empresa de Servicios Públicos de Mocoa, AGUAS MOCOCA S.A. ESP.
- **Resolución Interna N° 125 del 07 de octubre del 2020**. Por medio del cual se Adopta el Código de Integridad para la Empresa AGUAS MOCOCA S.A. ESP.


#### 4. CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA EMPRESA AGUAS MOCOCA S.A. ESP

##### RESEÑA HISTORICA

AGUAS MOCOCA S.A. E.S.P, Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios. Es una Sociedad Anónima del orden municipal, constituida por Acciones de Carácter Oficial, siendo los accionistas principales el Municipio de Mocoa como accionista mayoritario, con un capital accionario del 99% con una participación de (495) acciones y por otro el Terminal de Transporte, con una participación del 1% correspondiente a (5) acciones, la empresa fue creada a través de documento privado numero 01 el día 13 de diciembre del 2012, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2º numeral 1º de la ley 1429 de 2010 y el artículo 1º del decreto 545 de 2011. La cual empezó a ejercer funciones a partir del 10 de enero del 2013. La Empresa presta los servicios de Acueducto y Alcantarillado en la zona urbana del municipio de Mocoa; el objetivo principal se encamina hacia una búsqueda continua del mejoramiento de la calidad de vida de los usuarios en la prestación de los servicios, brindando aumento de cobertura, calidad y continuidad. La empresa cuenta con una trayectoria desde la Junta Administradora de Acueducto y Alcantarillado la cual se ha encargado de los servicios de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de la parte urbana del municipio de Mocoa, posteriormente de la liquidación de la Junta Administradora, dando origen a la razón social Empresa ESMOCOCA la cual se crea en el año 2005, como una empresa industrial y comercial del estado, asumiendo la prestación de los servicios de acueducto, alcantarillado y aseo, el cual tuvo una duración aproximada de ocho (8) años. por diversas situaciones también se tuvo que liquidar dando origen a la Empresa AGUAS MOCOCA S.A. ESP, que se creó en el año 2012 y en el año 2015 solo pasa a operar y prestar los servicios de Acueducto y Alcantarillado, porque el servicio de Aseo paso a ser administrada por una Empresa Privada. EMAS PUTUMAYO S.A. ESP, el cual se constituyó el 11 de diciembre de 2014 e inició sus operaciones el 1 de febrero de 2015, prestando los servicios de barrido y limpieza, recolección y transporte y disposición final de residuos sólidos, actualmente se denomina VEOLIA.

##### MISION

Satisfacer las necesidades de servicios públicos domiciliarios de los habitantes del municipio de Mocoa, con Calidad y sostenibilidad ambiental y empresarial, permitiendo el bienestar y desarrollo de la población y del Talento Humano de la empresa.

	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GTH-PL01
	PLAN	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01



Diseñado por Freepik

## VISION

Ser líderes en la gestión e innovación empresarial de los servicios públicos, en el departamento del Putumayo.



Diseñado por Freepik

## VALORES CORPORATIVOS

Son los principios éticos y profesionales que guían la cultura y las decisiones de la empresa, actuando como una brújula para sus empleados y para la interacción con clientes y proveedores. Estos valores, definen la identidad y, aumentan la motivación y la lealtad del personal, y fortalecen su imagen ante la comunidad.

**COMPROMISO**

Soy consciente de la importancia de cargo y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas.

**DILIGENCIA**


Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos.

**TRABAJO EN EQUIPO**

Realizo mis labores con compañerismo y colaboración, fomento el trabajo en equipo para mejorar los resultados de la

**RESPECTO**

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GTH-PL01
	PLAN	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01

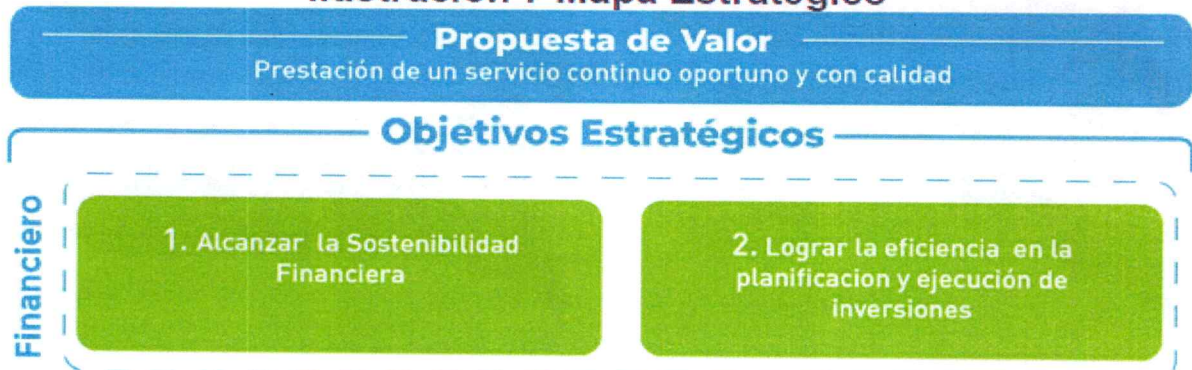



Fuente: Valores definidos en el Plan Estratégico 2021-2030 Adoptado mediante Resolución N° 016 del 03 de marzo del 2021.

## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Teniendo en cuenta las directrices del sector y de la regulación de los servicios de acueducto y alcantarillado, en relación con mejorar la cobertura, calidad y continuidad de los servicios de agua potable y saneamiento básico, promover el desarrollo urbano y territorial y fortalecer la capacidad de gestión y desempeño de las empresas prestadoras de servicios públicos, se construyeron los siguientes objetivos y estrategias.

### Ilustración 7 Mapa Estratégico



	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GTH-PL01
	PLAN	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01

### Objetivo Estratégico 1 “Alcanzar la Sostenibilidad Financiera”

El objetivo estratégico Alcanzar la Sostenibilidad Financiera pretende la eficiencia en la gestión empresarial de la prestación de los servicios de Acueducto y Alcantarillado.

### Objetivo Estratégico 2 “Lograr la Eficiencia en la Planificación y Ejecución de Inversiones”

En la eficiencia en la planificación y ejecución de inversiones, tiene como fin lograr ejecutar las inversiones contenidas en el estudio tarifario realizado con base en la Resolución CRA 688 de 2014, para mejorar la infraestructura de la prestación de los servicios públicos atendidos.



### Objetivo Estratégico 3 “Asegurar la Prestación Eficiente, con Calidad y Continuidad de los Servicios de Acueducto y Alcantarillado”

El objetivo se enfoca al mejoramiento de la gestión operativa de los servicios de acueducto y alcantarillado, considerando una prestación eficiente con calidad y continuidad, suministrando agua apta para el consumo humano, con una continuidad según el estándar de 24 horas, implementando los programas de macro y micro medición efectiva para el control del suministro del agua.


### Objetivo Estratégico 4 “Optimizar la Infraestructura de los Servicios Públicos de Acueducto y Alcantarillado”

El objetivo pretende renovar y optimizar la infraestructura de suministro de acueducto y recolección de las aguas residuales del servicio de alcantarillado, mediante la disminución de las fallas en los mismos.

### Objetivo estratégico 5 “Garantizar el Cumplimiento Regulatorio de los Servicios de Acueducto Alcantarillado”

Se pretende una gestión operativa orientada a cumplir con las metas de cobertura y continuidad en los servicios de acueducto y alcantarillado, así como la reducción de pérdidas de agua que mejoren la prestación de los servicios públicos y a su vez el mejoramiento de la gestión financiera y satisfacción del cliente.

### Objetivo estratégico 6 “Realizar Uso Eficiente de las Fuentes Hídricas”

	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GTH-PL01
	PLAN	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01

Mejorar la gestión operativa para mantener el uso eficiente de las fuentes hídricas, con una utilización adecuada del recurso agua según lo autorizado en las licencias de concesión y así evitar la sobre explotación de las fuentes. Así mismo, realizar el tratamiento de los lodos resultantes del proceso de potabilización del agua como medida de preservación de las fuentes.

### Objetivo estratégico 7 “Realizar la Correcta Disposición de los Vertimiento de Aguas Residuales”

Para Garantizar la Sostenibilidad Ambiental, se proyecta realizar la gestión operativa responsable cuidando los recursos naturales mediante la correcta disposición de los vertimientos de aguas residuales evitando el deterioro y la contaminación de los cuerpos de agua.



### Objetivo estratégico 8 “Fortalecer la Atención Eficiente y Oportuna al Cliente- Usuario”

El objetivo estratégico Fortalecer la Atención Eficiente y Oportuna tiende a ofrecer una atención oportuna y efectiva de las necesidades del cliente, cumpliendo con los tiempos estipulados por la normatividad vigente para contestar las solicitudes comerciales y operativas.


### Objetivo estratégico 9 “Mejorar la Satisfacción del Usuario”

La satisfacción del usuario pretende mejorar la percepción de la prestación de los servicios de acueducto y alcantarillado, teniendo en cuenta la optimización de los sistemas de acueducto y alcantarillado, la potabilización del agua, la atención oportuna de las quejas y reclamos presentados, la implementación de la macro y micro medición y la imagen corporativa de la empresa entre otros aspectos otros indicadores que incluye el PE.

### Objetivo estratégico 10 “Intensificar la formación de los trabajadores”

El objetivo estratégico Intensificar la Formación de los Trabajadores pretende alcanzar la competencia laboral en los trabajadores, mediante las estrategias de formación y cualificación de los trabajadores para medir la competencia de los trabajadores para el desarrollo de las funciones y la estrategia de prácticas de gobierno corporativo para mejorar la toma de decisiones de los administradores y la transparencia con los grupos de interés que permitan espacios de confianza.

### Objetivo estratégico 11 “Incorporar Prácticas de Buen Gobierno Corporativo”

	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GTH-PL01
	PLAN	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01

Este objetivo plantea la medición de la implementación del Plan de Gobierno Corporativo, que tal manera que su implementación ayude al cumplimiento de las metas y toma de decisiones técnicas incidiendo en la sostenibilidad de la empresa, Así mismo se pretende generar una gestión eficiente de la prestación con base en intereses técnicos dentro de la toma de decisiones relevantes del prestador.

## VALORES CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Definidos y aprobados en la Resolución Interna N° 125 del 07 de octubre del 2020 “Código de Integridad” el cual se definen los siguientes valores:

**Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

**Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

**Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

**Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del estado.

**Justicia:** Actúo con imparcialidad, garantizando los derechos de la persona, con equidad, igualdad y sin discriminación.


**Solidaridad:** Estoy dispuesto a colaborar en forma desinteresada, para superar las dificultades que se puedan presentar al interior de la entidad, tanto a nivel personal como institucional.

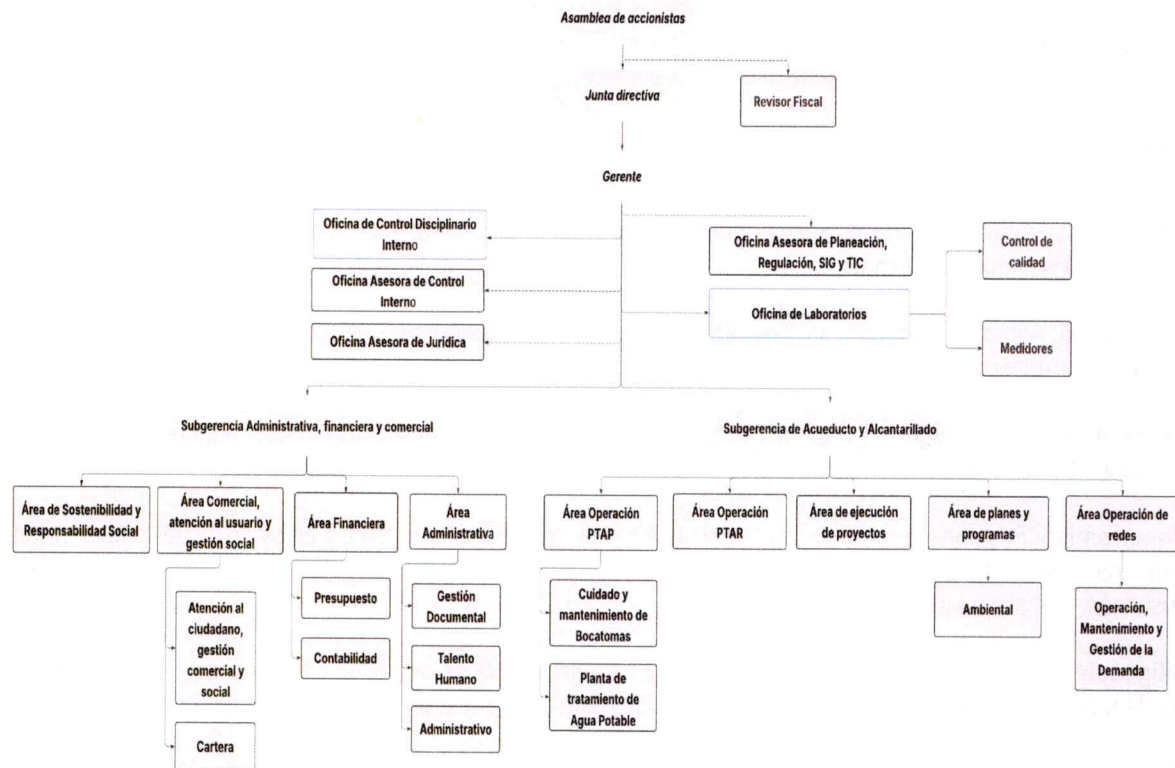
**Tolerancia:** Respeto las opiniones, ideas, creencias y actitudes de las demás personas, aunque no coincidan con las nuestras

## 5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA AGUAS MOCOA S.A. ESP

Mediante el Acuerdo Aprobado por la Junta Directiva No. 005 del 06 de agosto del 2025, “Por medio del cual se Adopta la Estructura Orgánica y la Planta de Personal de la Empresa de Servicios Públicos DE MOCOA AGUAS MOCOA S.A. ESP, se ajusta la normatividad aplicable y se fijan sus asignaciones salariales”. En el marco del Fortalecimiento Institucional en su artículo Segundo se establece la nueva Estructura Orgánica de la Empresa, estructurada como una planta funcional por niveles jerárquicos y áreas funcionales, como se representa en el siguiente organigrama.

Gráfica 1: Estructura Orgánica Planta de Personal de la Empresa AGUAS MOCOA S.A. ESP

	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GTH-PL01
	PLAN	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01




## 6. PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal vigente de la Empresa AGUAS MOCOA S.A. ESP. fue aprobada mediante el Acuerdo 05 del 06 de agosto de 2025, y actualmente está conformada por un total de (116) cargos, (7) Empleados Públicos de Dirección, Confianza y Manejo y (109) Trabajadores Oficiales, distribuidos en los siguientes niveles: operarios, conductores, auxiliares, técnicos, profesionales universitarios y profesionales especializados.

La planta de personal de la entidad está conformada por (3) Nivel Directivos (4) Nivel Asesor, (22) Nivel Profesional, (40) Nivel Técnico y (47) Nivel Asistencial distribuida de la siguiente forma:

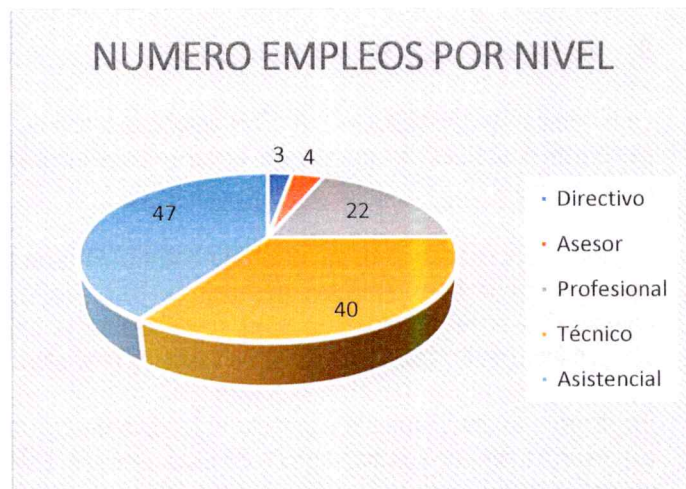
EMPLEADOS PÚBLICOS DE DIRECCIÓN, CONFIANZA Y MANEJO			
NIVEL DIRECTIVO			
NUMERO	DENOMINACION	CÓDIGO	GRADO
1	GERENTE	050	02
2	SUBGERENTES	084	01
NIVEL ASESOR			
3	JEFE OFICINA ASESORA	115	02
1	JEFE OFICINA ASESORA	105	02
TRABAJADORES OFICIALES			
NIVEL PROFESIONAL			
NUMERO	DENOMINACION	CÓDIGO	GRADO
5	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	04
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	03

	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GTH-PL01
	PLAN	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01

9	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02
5	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01
<b>NIVEL TÉCNICO</b>			
NUMERO	DENOMINACION	CÓDIGO	GRADO
1	TECNICO OPERATIVO	314	03
19	TECNICO OPERATIVO	314	02
12	TECNICO OPERATIVO	314	01
8	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	02
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			
NUMERO	DENOMINACION	CÓDIGO	GRADO
4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	06
4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05
21	OPERARIO	487	06
15	OPERARIO	487	05
3	CONDUCTOR	480	06
<b>TOTAL</b>			<b>116</b>

Grafica 2: Número de Empleos por Nivel

NIVEL	CANTIDAD	%
Directivo	3	2,59
Asesor	4	3,45
Profesional	22	18,97
Técnico	40	34,48
Asistencial	47	40,52
<b>TOTAL</b>	<b>116</b>	<b>100</b>




De acuerdo a la representación gráfica y la tabla de análisis realizado a la Planta de personal adoptada mediante el Acuerdo N° 05 del 6 de agosto del 2025, la mayor cantidad de empleos y en mayor porcentaje se concentra en el nivel técnico.

## 7. MANUAL ESPECIFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES

Con el Acuerdo No. 005 del 06 de agosto del 2025, "Por medio del cual se adopta la estructura orgánica y la planta de personal de la Empresa de Servicios Públicos DE MOCOA AGUAS MOCOA S.A. ESP, se ajusta la normatividad aplicable y se fijan sus asignaciones salariales".

El Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de la Planta de Personal fue adoptado mediante Acuerdo N. 006 del 6 de agosto del 2025, el cual consagra la identificación, los requisitos de estudio y experiencia

	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GTH-PL01
	PLAN	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01

del empleo según el nivel jerárquico que aplique en el empleo público, las funciones esenciales del empleo, y conocimientos básicos esenciales. Este aplicara a los empleados públicos que ejerzan los cargos de la planta de personal de la Empresa AGUAS MOCOCA S.A. ESP.

## 8. ORGANIZACION SINDICAL

Al interior de la Empresa AGUAS MOCOCA S.A. ESP, existe la participación activa de una organización sindical SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES Y EMPLEADOS DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE MOCOCA AGUAS MOCOCA S.A. ESP "SINTRAAGUASMOCOCA", fue creada a partir del 14 de octubre del 2015, se pactó CONVENCIÓN COLECTIVA, de fecha 14 de octubre de 2019, actualmente conformada por (37) miembros de los cuales (11) miembros conforman la Junta Directiva, en referencia a los trabajadores oficiales.

Dicha colaboración permite afianzar una construcción del diálogo entre la empresa y el sindicato, haciendo que las actividades que se plantean desde el plan estén dirigidas hacia la satisfacción de las necesidades de los servidores públicos, y como consecuencia permite el bienestar y desarrollo integral del talento humano dentro de la Empresa AGUAS MOCOCA S.A. ESP.

## 9. ESTRUCTURA POR PROCESOS

La Empresa AGUASMOCOCA S.A. ESP aprobó el mapa de procesos, siendo este el inventario grafico que define como está constituida la organización en su enfoque funcional por procesos, es así como se adopta una operación por procesos.


La gestión por procesos de Aguas Mocoa S.A. E.S.P. es la ruta que define la interacción de cada unidad funcional para generar la transformación necesaria a partir de las entradas y posteriormente generar los resultados enmarcados en la promesa de valor que expresa la organización a sus partes interesadas, todo ello bajo cumplimiento de los requisitos, técnicos y legales regulatorios.

En razón a lo anteriormente expuesto el Modelo de Operación por procesos de Aguas Mocoa S.A. E.S.P. se expresan a través de sus macroprocesos los cuales son: Estratégicos, Misionales, de Apoyo y Control y Evaluación, el cual se ilustra en el siguiente diagrama.

El Proceso de **Gestión de Talento Humano**, pertenece al Macroproceso Estratégico, el cual se definió su Caracterización Código TH-C01 en el que se identifica lo siguiente:

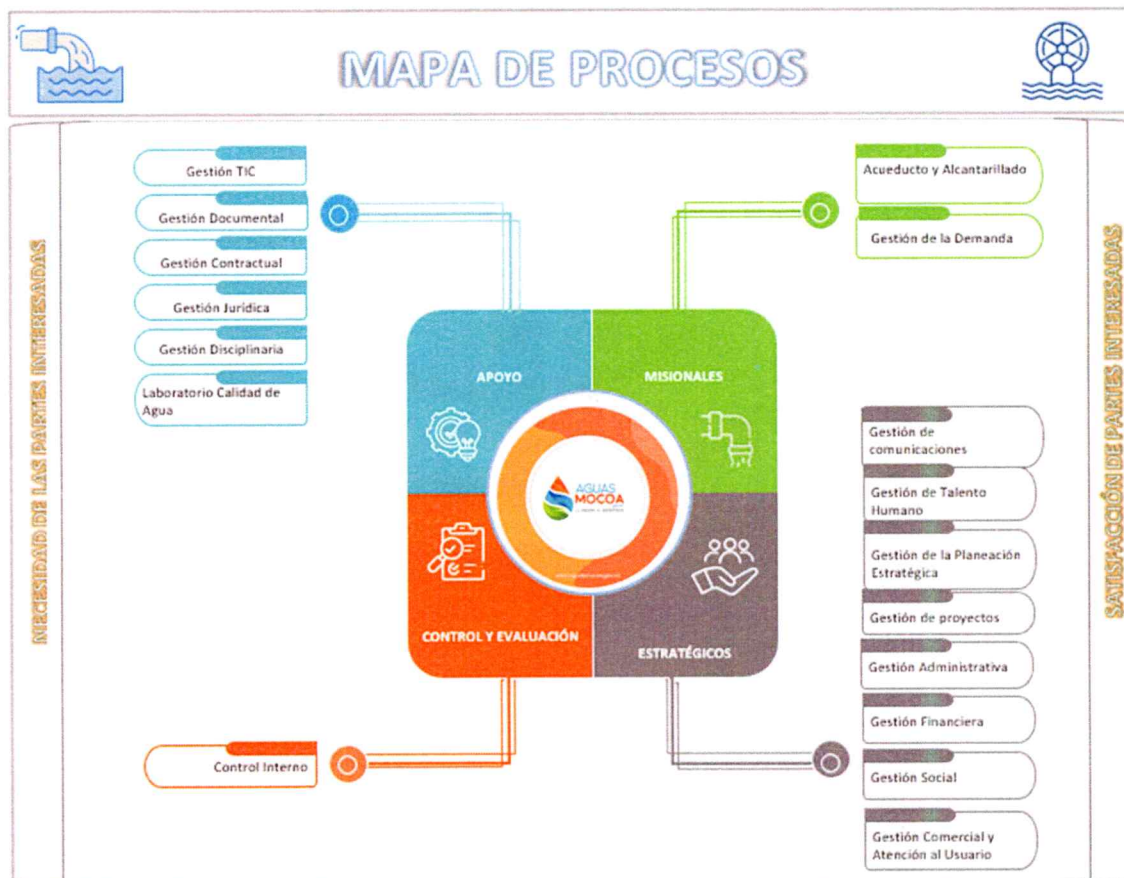
**Objetivo:** Gestionar de manera estratégica e integral el talento humano, garantizando procesos adecuados de vinculación, permanencia y retiro del personal, promoviendo el desarrollo de sus competencias, habilidades y potencial, con el fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales, mejorar la calidad en la prestación de los servicios y generar valor público para los usuarios y demás partes interesadas.

**Alcance:** Este proceso inicia con la gestión de los procedimientos necesarios para la vinculación del talento humano, conforme a la estructura organizacional y normativa vigente de la Entidad, y finaliza con la ejecución de las actuaciones administrativas requeridas para el retiro del servidor público, incluyendo la implementación de acciones de mejora continua orientadas al fortalecimiento del proceso.

	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GTH-PL01
	PLAN	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01


Organizar el Talento Humano de la empresa Aguas Mocoa S.A.E.S.P., mediante la adecuada ejecución de los procedimientos asociados al proceso, con el fin de fortalecer las competencias de los funcionarios, el mejoramiento del desempeño y de las condiciones de trabajo de acuerdo con la normatividad vigente.

Gráfica 3: Mapa de Procesos Empresa AGUAS MOCOA S.A. ESP.



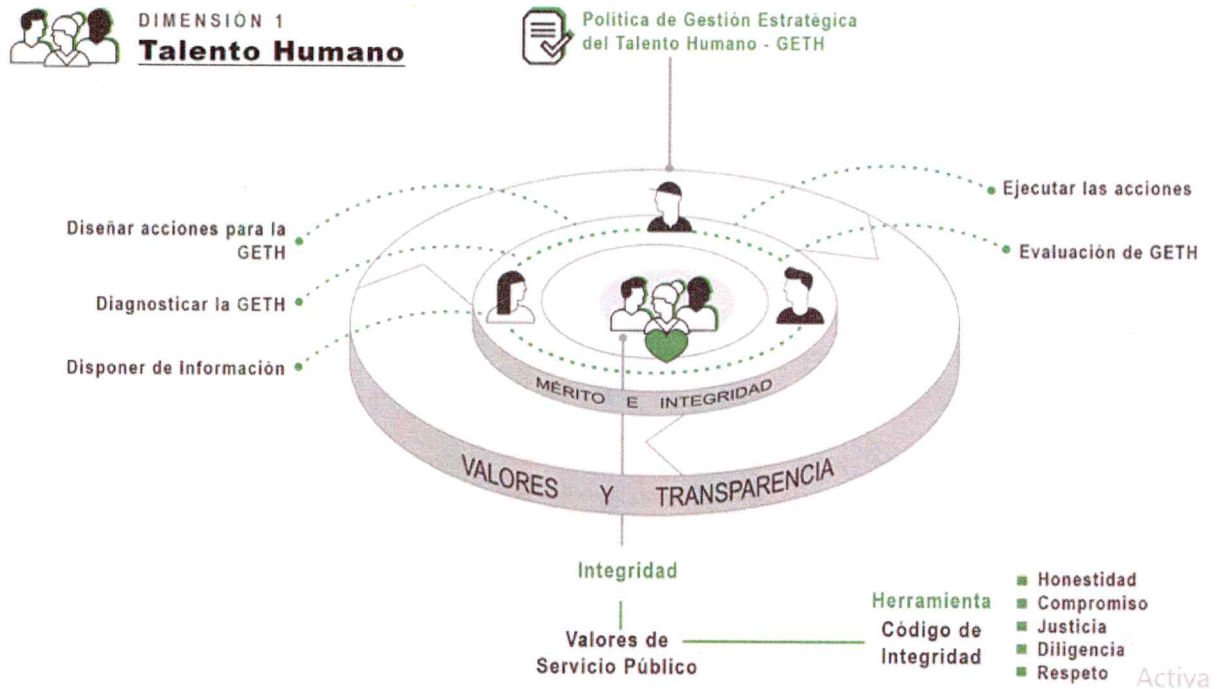
## 10. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) se fundamenta en los pilares del empleo público, que son: **el mérito**: criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público, **las competencias**: eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano, **el desarrollo y el crecimiento**: elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad, **la productividad**: orientación permanente hacia el resultado, **la gestión del cambio**: disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores, **la integridad**: se refiere a los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y **el diálogo y la concertación**: condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.

	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GTH-PL01
	PLAN	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01

## 11. DIMENSIÓN 1: TALENTO HUMANO

Gráfica 4: Dimensión de Talento Humano




Esta dimensión de MIPG le permite a la Empresa AGUAS MOCOA S.A. ESP, gestionar adecuadamente su Talento Humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

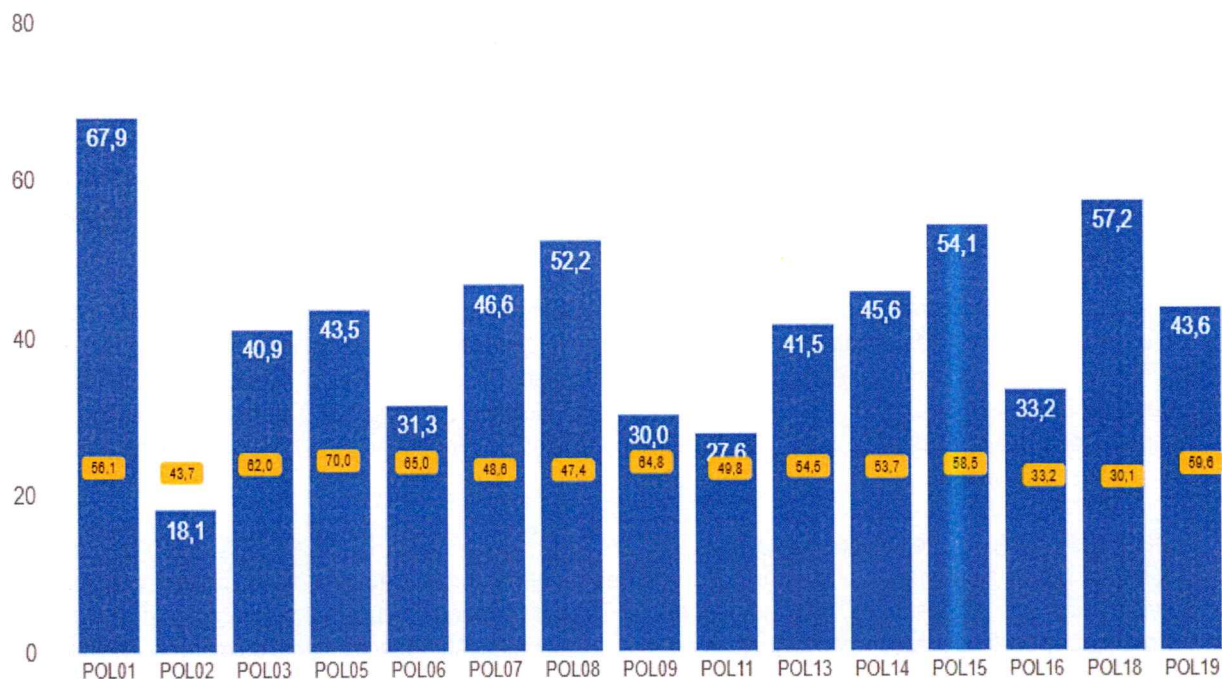
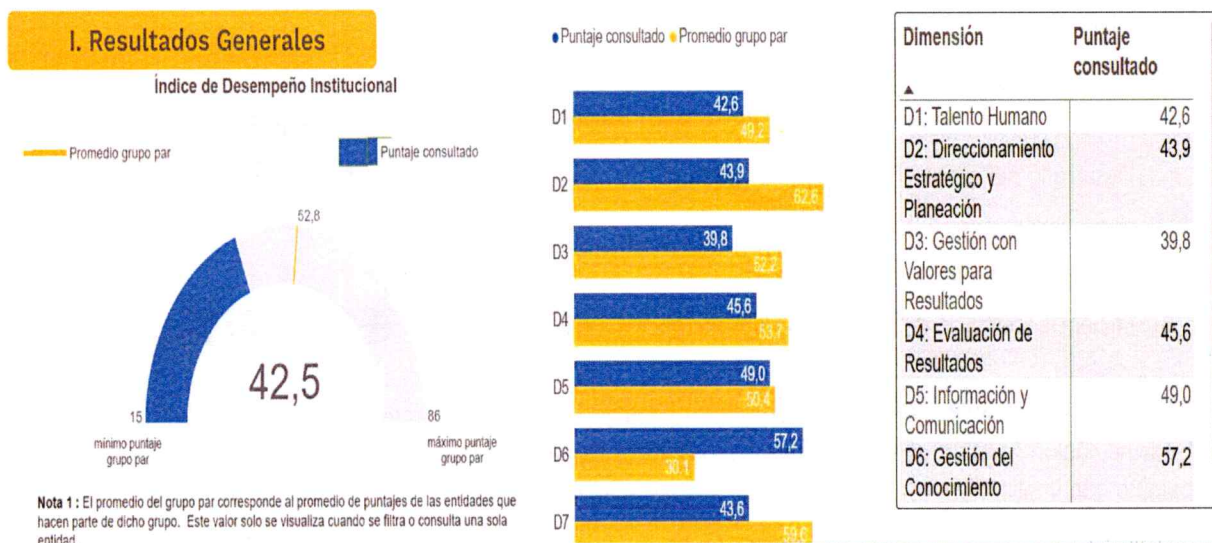
### Formulario único de reporte de avance de la gestión – FURAG

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) cuenta con el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), a través del cual se captura, monitorea y evalúa la gestión, el desempeño institucional y los avances sectoriales e institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo de la vigencia anterior al reporte.

La gráfica siguiente muestra el Índice de Desempeño Institucional de la Empresa AGUAS MOCOA S.A. ESP, con un puntaje General alcanzado de 42,5 en la vigencia 2024 y la Dimensión del Talento Humano alcanzo un puntaje del 42,6

	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GTH-PL01
	PLAN	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01

Gráfica 5: Resultados FURAG 2024



Fuente: Página web Función Pública - Resultados Furag 2024

La Política POL01 Índice de Gestión Estratégica de Talento Humano alcanzó un puntaje del (67,9) en la vigencia 2024. Indica que en la Empresa se avanza en la gestión del Talento Humano de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que la rigen, la garantía del derecho al dialogo y la concertación, promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y las competencias de los servidores públicos vinculados a la Empresa AGUAS MOCO S.A. ESP.


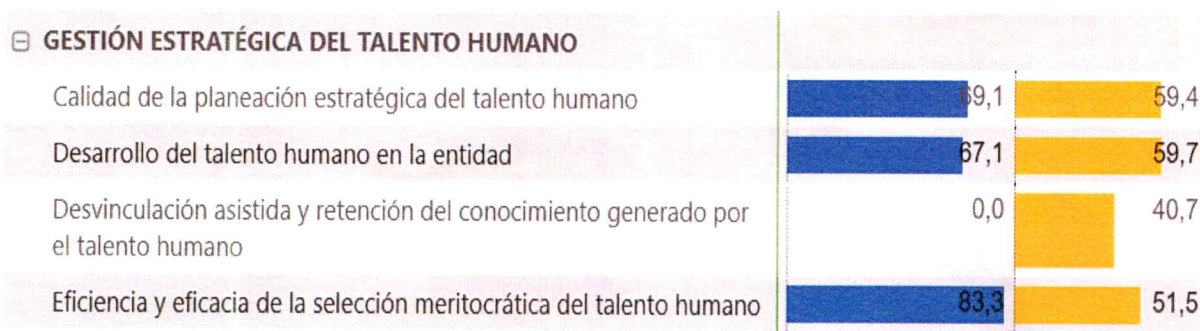
	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GTH-PL01
	PLAN	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01

Gráfico 6. Gestión Estratégica del Talento Humano.



En cuanto a la consulta de los aspectos relacionados con la Gestión Estratégica del Talento Humano, el ítem de Desvinculación Asistida y Retención del Conocimiento Generado por el Talento Humano muestra un nivel muy bajo, lo que implicará aunar esfuerzos para mejorar este indicador.

## 12. GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO


La Gestión Estratégica del Talento Humano está orientada a la creación de valor en lo público. Se centra en los procesos cuya responsabilidad recae en las Áreas de Talento Humano de las entidades como líderes, quienes propenden por las mejores acciones y el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos; la satisfacción y felicidad del servidor público, el bienestar de los ciudadanos que debe reflejarse el mejoramiento y la productividad institucional.

La Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano – MGETH – como herramienta de autodiagnóstico de gestión y planeación, permite a las entidades valorar el estado de la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en las etapas de Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro. Además, permite identificar el estado de las Rutas de Creación de Valor, que son agrupaciones de temas de Talento Humano que permiten orientar y priorizar la planeación para el avance en los niveles de madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano de la Empresa.

A partir del análisis de resultados de la Matriz GETH, la Empresa AGUAS MOCOA S.A. ESP, busca que sus colaboradores se sientan más comprometidos y felices en el desarrollo de sus labores, redundando en el buen servicio a sus grupos de interés, haciendo así que el Talento Humano vinculado surja un modelo productivo que se traduzca en buenas prácticas y acciones proactivas que contribuyan al cumplimiento de metas organizacionales, a través de los diferentes planes y programas de la entidad, los cuales serán armonizados con las Rutas Generadoras de Valor definidas por MIPG: Ruta de la Felicidad, Ruta del Crecimiento, Ruta del Servicio, Ruta de Calidad y la Ruta Análisis de Datos.

## 13. RUTAS GENERADORAS DE VALOR

La integración de las rutas busca, el cierre de brechas identificadas en el autodiagnóstico, la armonización de la planeación institucional y mayor cobertura e impacto.

	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GTH-PL01
	PLAN	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01

Gráfica 7: Rutas Generadoras de Valor



**Ruta de la Felicidad** propende por el mejoramiento de los espacios físicos buscando que los servidores públicos se sientan a gusto en sus puestos de trabajo; que cada miembro de la empresa tenga un equilibrio entre las responsabilidades laborales y su vida familiar, teniendo espacios para el ocio, la familia, el estudio.


**Ruta del Crecimiento**, para la empresa es importante la implementación de la cultura del liderazgo y trabaja en ello de forma permanente, al igual que el trabajo armonizado en equipo y por ende el reconocimiento de este, con acciones orientadas al bienestar del talento humano, encaminado al logro; un liderazgo cimentado en valores y en la aplicación de los conocimientos y por tanto poseen el conocimiento y la experticia para realizar las actividades en su día a día.

**Ruta de la Calidad y el Servicio**, en la Empresa AGUAS MOCO S.A. ESP, debe ser un objetivo permanente el hacer las cosas bien, centradas en valores y orientación al logro, sin perder de vista el desarrollo y bienestar de los servidores quienes en la medida en que se sientan identificados con las funciones asignadas y la razón de ser de sus servicios, se desempeñarán de una mejor manera, e innovando y aportando con iniciativa y conocimiento para de esta manera poder brindar un servicio de calidad a sus grupos de interés internos y externos.

**Ruta del Análisis de Datos**, de forma permanente se requiere conocer las necesidades y requerimientos de capacitación de los funcionarios tanto la actualización de conocimientos específicos como de las necesidades de aprehender información de las nuevas formas de hacer las cosas y las tendencias del medio, buscando con ello potenciar el desempeño y logrando de esta forma un crecimiento personal e institucional, que permita dar respuesta oportuna a los requerimientos de los usuarios.


Si bien cada ruta tiene un enfoque para su aplicación y desarrollo, todas se interrelacionan y el fin último es el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores logrando reflejar eficacia y eficiencia empresarial.

RUTA DE LA FELICIDAD La Felicidad Nos Hace Productivos	
Ejes Articuladores	Actividades
Seguridad y Salud en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inducción y reinducción al SG- SST</li> <li>Gestión del riesgo psicosocial,</li> <li>Inspecciones planeadas,</li> <li>Reporte e investigación de incidentes y accidentes de trabajo,</li> <li>Planes para la prevención operación y respuesta ante emergencias,</li> <li>Manejo de Sustancias químicas,</li> </ul>

	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GTH-PL01
	PLAN	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01


	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medicina preventiva y de trabajo,</li> <li>• Programa de entorno laboral saludable,</li> <li>• Medidas de prevención de violencias basadas en género, contra la mujer y otros actos de discriminación</li> </ul>
Promoción y Prevención de la Salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de exámenes de ingreso y periódicos</li> <li>• Jornadas de Salud</li> </ul>
Clima Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de manejo de reconocimientos,</li> <li>• Actividades para mejorar la comunicación interna,</li> <li>• Manejo de plan de motivación y beneficios.</li> <li>• Mediciones de organizacional y clima laboral</li> </ul>
Ambiente Físico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejorar el entorno físico para mejorar los procesos de ergonomía laboral.</li> <li>• Evaluaciones de puestos de trabajo.</li> <li>• Mediciones higiénico-ambientales.</li> <li>• Plan de adecuación y remodelación de las instalaciones</li> </ul>
Plan de Bienestar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procesos de atención psicológica laboral</li> <li>• Prevención en manejo del estrés,</li> <li>• Salud física, manejo de pausas activas y desarrollo de actividades de estiramientos, aeróbicos.</li> <li>• Manejos de plan de Nutrición</li> <li>• Plan de capacitación – Liderazgo.</li> </ul>

RUTA DEL CRECIMIENTO	
Liderando Talento	
Ejes Articuladores	Actividades
Gerencia Pública	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo en el sector público</li> <li>• Modelos de Gerencia Pública</li> </ul>
Desarrollo de Gerenciales	Competencias Desarrollo de habilidades en: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención al Usuario</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Planeación y gestión</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Acción Estratégica</li> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Dirección y desarrollo de las personas</li> <li>• Pensamiento sistémico</li> <li>• Resolución de conflictos</li> </ul>
Clima Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de estrategias para promover el respeto con los colaboradores</li> <li>• Desarrollo de estrategias de reconocimiento para los colaboradores</li> <li>• Manejo de los lugares de trabajo - adecuación de espacios de trabajo</li> <li>• Estrategias para el manejo del horario laboral</li> </ul>
Valores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Socialización y apropiación del Código de Integridad</li> <li>• Fomentar una Cultura Organizacional en valores.</li> </ul>

	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GTH-PL01
	PLAN	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01


Fortalecimiento de competencias para espacios laborales libres de violencias y discriminación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participar en capacitaciones para prevenir la violencia</li> <li>• Desarrollar e implementar proceso para notificar al empleador todos los incidentes de violencia, sin importar si son de menor importancia.</li> <li>• Establecer una política de cero tolerancias para todos los incidentes de violencia.</li> <li>• Capacitar a los trabajadores para que reconozcan y prevengan la violencia laboral.</li> <li>• Investigar todas las notificaciones de violencia y discriminación.</li> </ul>
Inducción y Reinducción	<p>El Programa de Inducción y Reinducción de la Empresa AGUAS MOCO S.A. ESP se establece en cumplimiento a los lineamientos del Departamento de la Función Pública y El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo de bienvenida</li> <li>• Inducción Corporativa "Campus Virtual"</li> <li>• Inducción "Entrenamiento en el Puesto de Trabajo"</li> <li>• Inducción Grupal (presencial)</li> <li>• Programa de Reinducción.</li> </ul>

RUTA DEL SERVICIO Al Servicio de los Ciudadanos	
Ejes Articuladores	Actividades
Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer planes de capacitación orientados al fortalecimiento de la atención a usuarios externos.</li> <li>• Promover el desarrollo de herramientas tecnológicas que faciliten la atención al usuario.</li> <li>• Implementar procesos de racionalización de trámites para orientar e interactuar de una mejor manera a los usuarios.</li> </ul>
Integridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar en los servidores públicos su actuación de acuerdo con los valores, principios y cultura establecidos por la organización</li> </ul>
Rendición de Cuentas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de estrategias para dar a conocer la gestión de la Empresa AGUAS MOCO S.A. ESP.</li> <li>• Incorporar elementos claves del Plan Anticorrupción que fortalezcan la prestación de los servicios</li> </ul>
Impacto en los Usuarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atender oportunamente las PQRS o Incidencias que se presenten con la prestación del servicio.</li> <li>• Fortalecer el Talento Humano del Area Administraiva y Operativa de la Empresa para la óptima prestación del servicio.</li> <li>• Fomentar la cultura de servicio a través de talleres, y el Reconocimiento al Servicio</li> <li>• Realizar Alianzas Estratégicas para mejorar la Prestación del Servicio</li> </ul>

	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GTH-PL01
	PLAN	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01

RUTA DE CALIDAD	
La cultura de hacer las cosas bien	
Ejes Articuladores	Actividades
Evaluación de Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar estrategias y herramientas para mejorar el rendimiento de los trabajadores a partir de los resultados de su desempeño</li> </ul>
Acuerdos de Gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover el aprendizaje organizacional</li> <li>Suscribir Acuerdos de Gestión,</li> <li>Determinar la evaluación gerencial a partir de los resultados, métodos y técnicas de medición, para comprobar el cumplimiento de los acuerdos suscritos</li> </ul>
Análisis Rotación del Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mantener base de datos sobre rotación y retiros de los empleados y razones del retiro</li> <li>Proponer estrategias que contribuya a la permanencia de las personas en la entidad</li> </ul>
Evaluación de Competencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar las competencias a evaluar de los servidores públicos, referente a conocimientos, habilidades o prácticas que se requieren para ejercer correctamente su labor.</li> <li>Identificar a partir de la evaluación, las falencias en el desempeño para enfocar las capacitaciones que permita mejorar las competencias del servidor.</li> </ul>
Estandarización de Procedimientos y Medición	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documentar, socializar e implementar los procesos y procedimientos, su apropiación por parte de los servidores públicos.</li> <li>Diligenciar las Fichas Técnicas de Indicadores, que permita un monitoreo constante del cumplimiento de Metas.</li> </ul>

RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS	
Conociendo el Talento	
Ejes Articuladores	Actividades
Análisis de Datos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitar a los colaboradores (según su rol) en conceptos básicos de interpretación de gráficos y análisis de datos.</li> </ul>
Planta de Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar el proceso de contratación proyectado, acorde con las necesidades de empleo que se presentan, hasta tanto se provean las vacantes mediante concurso, de acuerdo con los lineamientos de la Función Pública.</li> </ul>
Caracterización del Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mantener las bases de datos de los funcionarios actualizadas con la información relevante.</li> <li>Diligenciamiento de las herramientas de planeación y gestión del Talento Humano como MGETH y el FURAG, para el control de las etapas de planeación, ingreso, desarrollo y retiro del servidor público.</li> </ul>
Ley de Cuotas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aplicar lo normado en la Ley 581 de 2000, (el 30% de los altos cargos públicos deben ser ejercidos por mujeres).</li> </ul>
SIGEP como herramienta de gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar todo el proceso de la planta de personal de la Empresa AGUAS MOCOCA S.A. ESP, en el SIGEP.</li> <li>Actualizar las hojas de vida en el aplicativo</li> </ul>

	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GTH-PL01
	PLAN	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01

Las actividades orientadas al desarrollo del Talento Humano incluyen todas aquellas necesarias para lograr la integración del mismo a la entidad desde su ingreso, a través de su permanencia y hasta el retiro de la entidad.

## INGRESO

El proceso de vinculación del personal se realiza por medio de un análisis de requisitos de acuerdo al Manual de Funciones, con el fin de vincular al candidato más idóneo para el cargo al cual se está postulado.

Una vez el funcionario tome posesión del cargo, se realizará el proceso respectivo de la inducción. Por otra parte, para los servidores que se encuentran en periodo de prueba se realiza el debido procedimiento establecido para esta situación.

## DESARROLLO Y PERMANENCIA

La Empresa aguas Mocoa, implementara más acciones relacionadas con la capacitación, bienestar, Incentivos, seguridad y salud en el trabajo donde cada trabajador haga participe de ella de tal manera que aumente la productividad y vaya enfocada con el bienestar de todos sus colaboradores.

## COMPONENTES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE CAPITAL HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano está compuesto por diversas áreas interrelacionadas que buscan maximizar el potencial de los colaboradores y alinearlos con los objetivos organizacionales. En la permanencia se establecen los procesos de formulación, desarrollo y seguimiento de los planes y programas del proceso de Talento Humano, A continuación, los componentes más importantes:


- Plan Institucional de Capacitación
- Bienestar Social
- Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Evaluación del Desempeño

### Formación y Capacitación

Este componente se centra en la mejora continua de las habilidades y competencias del personal. A través de programas de formación y desarrollo, la empresa busca equipar a sus empleados con los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera eficiente y para enfrentar los retos futuros.

**Formación y Capacitación:** De manera periódica la empresa busca que el trabajador aumente sus capacidades y habilidades, programando capacitaciones y haciendo activa su participación, esto con el propósito de mejorar su ámbito laboral y social y apoyando al logro de los objetivos estratégicos.

**Plan Institucional de Capacitación:** para el diseño de este plan se realiza mediante un diagnóstico elaborado con los requerimientos del personal de las áreas que desarrolla la empresa para ejecutarlo este va con la aprobación

	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GTH-PL01
	PLAN	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01

de la Gerencia y es objeto de control, seguimiento para conocer los resultados obtenidos, de acuerdo a cada capacitación programada se asignan los recursos económicos necesarios.

Las actividades que se llevaran a cabo dentro del plan institucional de formación y capacitación de la Empresa AGUAS MOCOCA S.A. ESP para la vigencia 2026, se ejecutan en articulación con entidades del sector público como son: (Departamento Administrativo de la Función Pública, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Alcaldía Municipal, Gobernación Departamental y aliados estratégicos como la Cámara de Comercio del Putumayo, Positiva ARL. entre otros).

La Empresa de Servicios Públicos AGUAS MOCOCA S.A. ESP, mediante el presente Plan Institucional de Formación y Capacitación exalta la importancia de contribuir de manera significativa al desarrollo de su activo más importante que son los Servidores Públicos, desde el Área de Talento Humano prima el enfoque de favorecer el fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la entidad por medio del proceso de capacitación y formación para el logro de los objetivos misionales e institucionales.

### Bienestar y Motivación

En este componente se busca crear un entorno saludable y positivo para los empleados, promoviendo su equilibrio entre vida personal y profesional. Las iniciativas de bienestar incluyen programas que abordan la salud física y mental, además de ofrecer beneficios que mejoren la calidad de vida laboral. A su vez, se fomenta una cultura organizacional inclusiva y motivadora, con medidas como horarios flexibles, programas de reconocimiento, actividades recreativas y beneficios sociales.


**Plan de Bienestar Social e Incentivos Laborales:** A fin de aumentar la motivación y obtener resultados con calidad se hace necesario adelantar acciones con las cuales se reconozca el desempeño de cada funcionario, están pueden ser en jornadas de bienestar o en brindar compensatorios o brindar espacios donde se pueda compartir con el núcleo familiar y con ello se realice un aporte importante en la mejora de su calidad de vida del servidor público. De acuerdo al seguimiento y control de los anteriores planes el plan de bienestar y a necesidades de los colaboradores este se implementa realizando las respectivas mejoras.

El objetivo de los planes de bienestar es mejorar la calidad de vida del funcionario, fortaleciendo la motivación, seguridad, satisfacción y compromiso aumentando la eficiencia, eficacia y productividad institucional, favoreciendo el desarrollo personal y de su familia.

### Seguridad y Salud En El Trabajo

Este componente tiene como objetivo primordial proteger la salud y seguridad de los empleados en su entorno laboral. Incluye la prevención de riesgos laborales, la implementación de protocolos de seguridad, el cumplimiento de normativas legales y la promoción de la salud ocupacional. Las acciones incluyen capacitaciones en seguridad, uso adecuado de equipos de protección personal (EPP), chequeos médicos periódicos, y programas de promoción de la salud mental y el autocuidado. Son algunas de las actividades a realizar durante la vigencia 2026, contempladas en el Plan Anual de Trabajo.

Cuidar el Talento Humano, es tarea primordial para la empresa por tal razón el mejorar las condiciones de trabajo y que al realizar las diferentes labores estas vayan con los estándares de seguridad establecidos, para ello se va a tener en cuenta lo siguiente:

	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GTH-PL01
	PLAN	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01

1. Diseñar e implementar el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Identificar peligros, evaluar riesgo y establecer controles, mediante una matriz de riesgos.
3. Promover la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales mediante el uso de los equipos de protección.
4. Aplicar y regimos a los lineamientos de Seguridad y Salud en el Trabajo a través del mejoramiento continuo.
5. Apoyar con recursos necesarios para la implementación, y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## Evaluación de Desempeño

Este es un instrumento que integra el desempeño del servidor con la misión de la entidad, generando valor agregado a través del ejercicio efectivo de sus compromisos y la realización de sus funciones en un ambiente de mejora continua.

Se tiene como propósito diseñar una herramienta para la evaluación de desempeño de los servidores públicos que apunte al mejoramiento continuo de los procesos, que permite evaluar el cumplimiento de las metas institucionales, a través de la evaluación del desempeño de los cargos de libre nombramiento y remoción, así como la identificación de oportunidades de mejora en el desarrollo de las competencias de los líderes de procesos de la entidad.

## Clima Laboral

Para conseguir el logro de los objetivos el ambiente donde se desempeña cada funcionario debe estar acondicionada a su labor, donde el ambiente humano y físico se vea reflejado en su satisfacción y productividad. Para poder diagnosticar esta se puede lograr aplicando una encuesta y con ello hacer su respectiva verificación y planificar las actividades.

Así mismo, en la permanencia se efectúan las demás situaciones administrativas a que haya lugar, tales como:


- Vacaciones,
- Licencias,
- Comisiones

## RETIRO

En temas laborales el ciclo se cierra con una desvinculación del trabajador por pensión de vejes o por retiro voluntario del trabajador, para ello la empresa debe diseñar e implementar un programa donde le brinde las herramientas para que el retiro de la empresa no afecte el ciclo de producción, además se debe identificar al personal que va a quedar en su remplazo para la transición de los conocimientos para ello se aplica el Programa de Desvinculación Asistida.

## Plan de Desvinculación Asistida

Los servidores que estén en esta etapa se los vincula al programa de desvinculación asistida por el cual se realizan actividades incluidas en los Programas de Bienestar.

	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GTH-PL01
	PLAN	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01

Las áreas correspondientes le solicitan los respetivos paz y salvos con la cual se verifique que está al día con la empresa. Y con ello se garantiza la liquidación de prestaciones sociales del funcionario, dentro del término establecido en la Ley.

En el ciclo de desvinculación y retiro del personal se efectúa por los diferentes procesos llevados a cabo y la información correspondiente queda archivada en la historia laboral del funcionario.

## SEGUIMIENTO, CONTROL Y EVALUACIÓN

La Matriz de Seguimiento y Control del Plan de Gestión Estratégica de Talento Humano de la Empresa AGUAS MOCOA S.A. ESP, es un instrumento que consolida los objetivos, metas, los ejes articuladores, las actividades, los responsables y los recursos requeridos para su ejecución. El instrumento se diseñó para registrar los avances del plan en cada vigencia, al cual corresponde el presente plan.

### 14. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Ítem Modificado	No. Acta de aprobación	Responsable de la modificación
01	30/12/2025	Primera versión	<b>27/01/2026</b>	Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Empresa de Servicios Públicos de Mocoa, AGUAS MOCOA S.A. ESP.