



Acueducto y  
Alcantarillado de  
Popayán S.A. E.S.P

## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PL.GTH.001

Versión: 4.0

Vigencia: 16/01/2025

# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Descripción	Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre:	Psi. Alejandra Villamizar	Martha Elena Bucheli Fernández	Martha Elena Bucheli
Cargo:	Ordoñez	Jefe Talento Humano	Fernández
Fecha:	16/01/2025	16/01/2025	Jefe Talento Humano
Firma:			16/01/2025



SC-CER134925



CO-SC-CER134925

 <b>Acueducto y Alcantarillado de Popayán S.A. E.S.P</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> PL.GTH.001
		<b>Versión:</b> 4.0
		<b>Vigencia:</b> 16/01/2025

### CONTROL DE REVISIÓN

FECHA	SECCIÓN	VERSIÓN N°	DESCRIPCIÓN
24/05/2019	Todas	0	Entrada en vigencia del procedimiento
30/01/2021	Plan Programas Políticas	1.0	Plan de bienestar – política de talento humano
19/01/2022	Actualización	2.0	Diagnóstico, Planeación Estratégica, Ejecución, Seguimiento y Control y Análisis de resultados.
20/01/2023	Actualización y Revisión	3.0	Todo el plan estratégico
16/01/2025	Actualización	4.0	Se actualiza la política de Gestión del Talento Humano



	<b>Acueducto y Alcantarillado de Popayán S.A. E.S.P</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> PL.GTH.001
			<b>Versión:</b> 4.0
			<b>Vigencia:</b> 16/01/2025

### 1. OBJETIVO

El presente plan tiene como principal objetivo determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a la mejora de la calidad de vida y el bienestar de los colaboradores, así mismo fortalecer la cultura y el clima laboral de la Sociedad Acueducto y Alcantarillado de Popayán S.A. E.S.P.

### 2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano impactara a todos los colaboradores del Acueducto y Alcantarillado de Popayán S.A. E.S.P.

### 3. DEFINICIONES

- **Planificación estratégica:** La planificación estratégica es un proceso sistemático de desarrollo e implementación de planes para alcanzar propósitos u objetivos.
- **Efectividad:** La efectividad es el equilibrio entre eficacia y eficiencia, es decir, se es efectivo si se es eficaz y eficiente.
- **Eficiencia:** Eficiencia es la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir lo que queremos determinadamente.
- **Asertividad:** Es una habilidad social y comunicativa que consiste en conocer los propios derechos y defenderlos, respetando a los demás; tiene como premisa fundamental que toda persona posee derechos básicos o derechos asertivos.
- **Gestión:** Es asumir y llevar a cabo las responsabilidades sobre un proceso, esto puede ser empresarial o personal, lo que incluye: La preocupación por la disposición de los recursos y estructuras necesarias para que tenga lugar.

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: PL.GTH.001
		Versión: 4.0
		Vigencia: 16/01/2025

#### 4. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

El plan Estratégico de Talento Humano tiene como propósito materializar los planes, programas y proyectos del área de talento humano en articulación a la Estrategia de Gestión del Acueducto y Alcantarillado de Popayán S.A. E.S.P y el marco directivo del mismo, con la finalidad de alinear los principios organizacionales con la satisfacción de los colaboradores integrando sus costumbres, rituales, símbolos, historia y cultura fortaleciendo la identidad y el clima laboral de la empresa, creando valor agregado y mayor competitividad.

#### 5. DIAGNOSTICO

Con base en las necesidades de capacitación identificadas, se diseñó un Plan Estratégico de Talento Humano con el objetivo de potenciar las competencias del personal y optimizar el ambiente laboral. Este plan prioriza el fortalecimiento de las siguientes áreas:

- **Capacitación:** Se implementarán talleres y charlas enfocadas en la gestión del estrés, la resolución de conflictos y el liderazgo, con el fin de mitigar el riesgo psicosocial y fortalecer las relaciones laborales.
- **Desarrollo de competencias:** Se brindará capacitación especializada a los líderes para mejorar sus habilidades en comunicación, toma de decisiones y gestión de equipos.
- **Inducción y reinducción:** Se implementarán los programas de inducción y reinducción para facilitar la integración de los trabajadores y colaboradores AAPSA, clarificar sus roles y responsabilidades, y fomentar el sentido de pertenencia.

Estas acciones permitirán mejorar la eficiencia de los procesos, aumentar la productividad y fortalecer la cultura organizacional.



**6. PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

TEMA	OBJETIVO	QUÉ HACE	CÓMO SE HACE	PARA QUÉ SE HACE
<i>Programa de pre Pensionados</i>	Proporcionar habilidades para que puedan adaptarse y afrontar la nueva etapa de su vida de manera positiva, descubriendo o fortaleciendo capacidades, a través de talleres lúdicos y Vivenciales para que esto les permita reducir cambios negativos que puedan experimentar con la llegada de su pensión.	Desarrollar estrategias para el afrontamiento positivo de la etapa de pre-pensión y pensión, las cuales disminuyan los niveles de ansiedad yestrés.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Talleres lúdico-prácticos</li> <li>• Conversatorios abiertos</li> <li>• Acompañamiento psicológico.</li> <li>• Programa de emprendimiento</li> </ul>	Proporcionar aquellos quienes están próximos a pensionarse estrategias y herramientas de afrontamiento para ser aplicadas en la búsqueda de alternativas de vida productivas y gratificantes.





<p><i>Plan Gestión del Conocimiento</i></p>	<p>Consolidar un Programa que permita consignar toda la información valiosa intangible de los trabajadores y que así mismo pueda ser compartida en procesos de trasmisión del conocimiento.</p>	<p>Consolidar toda aquella información crucial que haga parte de los procesos propios de la labor de los colaboradores, permitiendo preservar dicha información y Transmitirla de manera adecuada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecución.</li> <li>• Evaluación</li> <li>• Retroalimentación</li> </ul>	<p>Preservar información valiosa intangible y transmitirla de forma circular.</p>
<p><i>Programa de Atención Psicológica</i></p>	<p>Disminuir los niveles de estrés y ansiedad propios de los factores situaciones o condiciones de la vida laboral.</p>	<p>Permitir que a través de la creación de herramientas aplicables se disminuyan todas aquellas reaccioneso actitudes negativas dentro de la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terapia individual y grupal.</li> <li>• Primeros auxilios psicológicos.</li> </ul>	<p>Para contribuir con la disminución de los niveles de riesgo psicosocial, estrés y ansiedad.</p>



<p><i>Comité de Convivencia</i></p>	<p>Velar por el buen clima laboral y realizar actividades de promoción y prevención contra el acoso y la violencia laboral e Integrar acciones con el comité.</p>	<p>Desarrollar estrategias que permitan fortalecer el Trabajo en equipo, el liderazgo, compromiso con valores y equilibrio laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Campañas</li> <li>• Capacitaciones</li> <li>• Comités</li> </ul>	<p>Fortalecer la convivencia laboral y Mejorar el clima organizacional</p>
<p><i>Plan Anual de Capacitación</i></p>	<p>El objetivo es proporcionar al trabajador conocimientos básicos que le permita adaptarse rápidamente al lugar de trabajo. Este proceso de adaptación se da tanto en el puesto de trabajo como en la empresa.</p>	<p>Fortalecer las Competencias de los trabajadores AAPSA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño del plan anual de capacitación</li> <li>• Planificación de las capacitaciones</li> <li>• Análisis de las necesidades de capacitación</li> <li>• Gestión de las capacitaciones</li> </ul>	<p>Fortalecer la competencia laboral.</p>





<p><i>Evaluación de Clima Laboral</i></p>	<p>El objetivo es analizar el grado de satisfacción de los trabajadores AAPSA con la empresa. Es una manera de que los trabajadores expongan sus opiniones y su situación en la empresa de manera oficial.</p>	<p>Evaluar la adherencia de los trabajadores en cargo y eficiencia y eficacia de los mismos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forma evaluación de desempeño</li> <li>• Informe evaluación de desempeño</li> <li>• Plan individual de mejora</li> </ul>	<p>Evaluar y fortalecer la competencia del personas</p>
<p><i>Inducción y re-Inducción</i></p>	<p>El propósito general es Preparar e integrar al T.H en del proceso productivo, mediante la Entrega de conocimientos , desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño en el trabajo.</p>	<p>Propiciar un Espacio en donde los trabajadores sean preparados para desempeñar con éxito sus labores por medio de la Inducción y ruta de entrenamiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propiciar espacios en donde los nuevos colaboradores puedan tener una ruta de entrenamiento en donde se puedan preparan para desarrollar con efectividad sus funciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rutas de entrenamiento</li> <li>• Manual de inducción</li> <li>• Listado de asistencia</li> </ul>







<p><i>Plan de Bienestar e Incentivos Laborales</i></p>	<p>Motivar y estimular la ejecución de los procesos propios de la labor a desempeñar, llevando a los colaboradores a una mayor Efectividad y asertividad laboral.</p>	<p>Desarrollar estrategias enfocadas en el bienestar y la motivación de los colaboradores de AAPSA.</p>	<p>Talleres, capacitaciones, incentivos, entre otros.</p>	<p>Contribuir con la motivación de los colaboradores y mejorar el ambiente laboral</p>
<p><i>Evaluación de desempeño</i></p>	<p>Tiene por objetivo evaluar la productividad y la competitividad de los trabajadores.</p>	<p>Evalúa el nivel de desempeño y cómo impacta la productividad laboral.</p>	<p>Identificación de las funciones y las responsabilidades de los trabajadores.</p>	<p>Para mejorar el desempeño de los colaboradores.</p>
<p><i>Sistema de seguridad y salud en el trabajo</i></p>	<p>El SG-SST busca la prevención y promoción de la salud en el trabajo y la identificación del origen de las enfermedades profesionales</p>	<p>Prevención y promoción de la salud en el trabajo.</p>	<p>Programas, capacitaciones y planes.</p>	<p>Para mejorar las condiciones de trabajo.</p>

	<b>Acueducto y Alcantarillado de Popayán S.A. E.S.P</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> PL.GTH.001
			<b>Versión:</b> 4.0
			<b>Vigencia:</b> 16/01/2025

	y de los accidentes de trabajo.			
--	---------------------------------	--	--	--

## 7. POLÍTICA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

La Sociedad Acueducto y Alcantarillado de Popayán S.A. E.S.P., reconoce que el capital humano es el recurso más valioso, por ello, se compromete a promover una gestión eficiente, equitativa y responsable del mismo, alineándose con los principios de *bienestar, desarrollo profesional, inclusión y sostenibilidad*.

### Objetivo general

El objetivo general de la política de Gestión del Talento Humano de AAPSA es contribuir con el desarrollo y bienestar tanto humano como laboral de los trabajadores, en articulación con el crecimiento y logro de las metas empresariales.

### Objetivos específicos

1. Implementar programas de formación continua, capacitación y fortalecimiento de habilidades, fomentando el crecimiento personal y profesional del trabajador.
2. Diseñar y ejecutar estrategias que garanticen la seguridad, salud y bienestar físico, mental y emocional de todos los trabajadores.
3. Establecer una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la igualdad, sin discriminación alguna.
4. Fomentar un ambiente de comunicación abierta, participativa y colaborativa en todos los niveles jerárquicos.
5. Fomentar el sentido de pertenencia, compromiso, identidad, integración y transversalidad en toda la empresa.

### Acciones Estratégicas

1. Aplicación del programa de inducción y reinducción para asegurar que los trabajadores y colaboradores comprendan los valores, objetivos y funciones de la organización.
2. Medición de clima laboral para identificar y atender necesidades o problemas emergentes.
3. Desarrollo de iniciativas de conciliación entre la vida laboral y personal.

 <b>Acueducto y Alcantarillado de Popayán S.A. E.S.P</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> PL.GTH.001
		<b>Versión:</b> 4.0
		<b>Vigencia:</b> 16/01/2025

4. Fortalecer los principios y valores institucionales, servicio al cliente y responsabilidad social para fomentar la cultura organizacional.

Se firma a los 26 días del mes de diciembre de 2024

**JOHN DIEGO PARRA TOBAR**

Gerente

*(Documento original firmado)*

## 8. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Los siguientes documentos sirven de soporte para ampliar o completar la comprensión de este procedimiento:

- Reglamentó interno de trabajo.
- Convención colectiva de trabajo.
- Código Sustantivo del trabajo

## 9. REGISTROS DE CALIDAD

Los registros que se generan por la aplicación de este documento son:

- N.A

## 10. ANEXOS

- N.A