



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




**PLAN ESTRATEGICO
DE TALENTO HUMANO**

Código: PL.GTH.001

Versión: 2.0

Vigencia: 30/01/2021

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Descripción	Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Cargo: Fecha: Firma:	Marcela Orozco Cardona Psicóloga 20/01/2023 	Martha Elena Bucheli Jefe Talento Humano 20/01/2023 	Martha Elena Bucheli Jefe Talento Humano 20/01/2023 



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


**PLAN ESTRATEGICO
DE TALENTO HUMANO**

Código: PL.GTH.001

Versión: 2.0

Vigencia: 30/01/2021

FECHA	SECCIÓN	REV. N°	DESCRIPCIÓN
24/05/2019	Todas	0	Entrada en vigencia del procedimiento
30/01/2021	Plan Programas Políticas	1	Plan de bienestar – política de talento humano
19/01/2022	Actualización	1	Diagnóstico, Planeación Estratégica, Ejecución, Seguimiento y Control y Análisis de resultados.
20/01/2023	Actualización y Revisión	1	

 Acueducto y Alcantarillado de Popayán S.A. E.S.P	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL.GTH.001
		Versión: 2.0
		Vigencia: 30/01/2021

1. INTRODUCCIÓN.


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.

2. JUSTIFICACIÓN.

Teniendo en cuenta que la Gestión del Talento Humano, es uno de los procesos más importantes con los que cuenta una empresa para el cumplimiento y logro de las metas empresariales y la mejora continua, se crea este plan con la finalidad de gestionar estrategias que permitan incrementar los niveles de satisfacción y motivación de los colaboradores, a través de programas que están enfocados en propiciar el crecimiento, desarrollo y bienestar de los mismos.

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

 Acueducto y Alcantarillado de Popayán S.A. E.S.P	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL.GTH.001
		Versión: 2.0
		Vigencia: 30/01/2021

4. ALCANCE.

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

5. DIAGNOSTICO.

Teniendo en cuenta las necesidades de capacitación identificadas, la evaluación de desempeño y la medición de clima laboral, se determina el Plan Estratégico de Talento Humano el cual busca fortalecer la competencia del personal y mejorar la calidad de vida de los mismos.


Según los resultados de la medición de clima laboral realizada en el 2022, se logra identificar la necesidad de fortalecer el plan anual de capacitación con talleres y charlas que permitan mitigar el riesgo psicosocial y las relaciones laborales, así como fortalecer las competencias directivas, la comunicación organizacional y el trabajo en equipo, aspectos que se consolidan como determinantes en la mejora de los procesos y el cumplimiento de objetivos.

Con relación a los resultados de la evaluación de desempeño, se logra identificar la necesidad de fortalecer el proceso de inducción y re inducción, con el objetivo de mitigar factores como el desapego institucional, el no empoderamiento de rol y las fallas en el desarrollo de las tareas.

Finalmente, la Sociedad Acueducto y Alcantarillado de Popayán S.A. E.S.P. dentro de su plan de capacitación anual incluye todas las capacitaciones que permiten fortalecer la competencia del personal y mejorar las relaciones interpersonales.

6. MARCO LEGAL.

- Reglamentó interno de trabajo.
- Convención colectiva de trabajo.

 Acueducto y Alcantarillado de Popayán S.A. E.S.P	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL.GTH.001
		Versión: 2.0
		Vigencia: 30/01/2021

- Código Sustantivo del trabajo

7. MARCO CONCEPTUAL.

Este plan busca optimizar la Gestión del Talento Humano a través de programas y proyectos que permitan incrementar la satisfacción y bienestar de los colaboradores, obteniendo como consecuencia mayor efectividad en las labores cotidianas, alineándose de forma asertiva con la gestión estratégica general de la empresa.

8. TERMINOS Y 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: La 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: 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.

 Acueducto y Alcantarillado de Popayán S.A. E.S.P	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL.GTH.001
		Versión: 2.0
		Vigencia: 30/01/2021

9. BENEFICIARIOS.

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

10. POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

La política de Talento Humano de la Sociedad Acueducto y Alcantarillado de Popayán S.A. E.S.P, se basa en el desarrollo de competencias tanto básicas, genéricas como específicas y contribuye desde la dimensión humana al logro de la estrategia empresarial, a la dignificación de la vida de los trabajadores y a la promoción de comportamientos socialmente responsables en sus actuaciones.


En concordancia con lo anterior, la Sociedad Acueducto y Alcantarillado de Popayán S.A. E.S.P y sus trabajadores, propician conjuntamente el crecimiento laboral y personal a través de un entorno de trabajo estructurado, una cultura de buen desempeño, la apropiación de los principios y los valores, la calidad de vida, el bienestar laboral y el estricto cumplimiento de la normatividad laboral.

9.1. 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 empresarial y el logro de las metas empresariales.

9.2. Objetivos específicos.

- Desarrollo de competencias laborales que permitan incrementar los niveles de productividad y eficiencia de los trabajadores.

 Acueducto y Alcantarillado de Popayán S.A. E.S.P	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL.GTH.001
		Versión: 2.0
		Vigencia: 30/01/2021

- Contribuir con la dignificación de la vida de los trabajadores en todas sus dimensiones, aportando de forma activa en el crecimiento laboral y personal.
- Promocionar acciones y comportamientos socialmente responsables.
- Fortalecer la Gestión de Talento Humano, a través de planes, programas y acciones que permitan vigorizar la cultura organizacional y el mejoramiento del clima laboral.
- Fomentar el sentido de pertenencia, compromiso, identidad, integración y transversalidad en toda la empresa.



10. DESARROLLO

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 y estrés.	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres lúdico prácticos • Conversatorios abiertos • Acompañamiento psicológico. • Programa de emprendimiento. 	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;





<i>Plan Gestión del Conocimiento</i>	Consolidar un programa que permita consignar toda la información valiosa intangible de los colaboradores y que así mismo pueda ser compartida en procesos de trasmisión del conocimiento.	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.	<ul style="list-style-type: none">• Ejecución.• Evaluación• Retroalimentación	Preservar información valiosa intangible y transmitirla de forma circular.
<i>Programa de Atención Psicológica</i>	Disminuir los niveles de estrés y ansiedad propios de los factores situaciones o condiciones de la vida laboral.	Permitir que a través de la creación de herramientas aplicables se disminuyan todas aquellas reacciones o actitudes	<ul style="list-style-type: none">• Terapia breve individual y grupal.• Primeros auxilios psicológicos.	Para contribuir con la disminución de los niveles de riesgo psicolaboral, estrés y ansiedad.





		negativas dentro de la organización.		
<i>Comité de Convivencia</i>	Velar por el buen clima laboral y realizar actividades de promoción y prevención contra el acoso y la violencia e integrar las acciones con el comité de integridad.	Desarrollar estrategias que permitan fortalecer el trabajo en equipo, el liderazgo, compromiso con valores y el equilibrio laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Campañas • Capacitaciones • Comités 	Fortalecer la convivencia laboral y mejorar el clima organizacional
<i>Plan Anual de Capacitación</i>	El objetivo es proporcionar al nuevo colaborador la información básica que le permita adaptarse rápidamente al lugar de trabajo. Este proceso de adaptación se da tanto en el puesto de trabajo como en la organización.	Fortalecer las competencias de los colaboradores de AAPSA.	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño del plan anual de capacitación • Planificación de las capacitaciones • Análisis de las necesidades de capacitación • Gestión de las capacitaciones 	Fortalecer la competencia laboral
<i>Evaluación de Clima Laboral</i>	El objetivo es analizar el grado de satisfacción de las	Evaluar la adherencia de los colaboradores en	<ul style="list-style-type: none"> • Forma evaluación de desempeño 	Evaluar y fortalecer la competencia





	personas de la AAPSA con la empresa. Es una manera de que los empleados expongan sus opiniones y su situación en la compañía de manera oficial.	cargo y eficiencia y eficacia de los mismos.	<ul style="list-style-type: none"> Informe evaluación de desempeño Plan individual de mejora 	del personas
<i>Inducción y re Inducción</i>	El propósito general es preparar e integrar al talento humano en el proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño en el trabajo.	Propiciar un espacio en donde los colaboradores sean preparados para desempeñar con éxito sus labores por medio de una ruta de entrenamiento.	<ul style="list-style-type: none"> Propiciar espacios en donde los nuevos colaboradores puedan tener una ruta de entrenamiento en donde se puedan preparar para desarrollar con efectividad sus funciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Rutas de entrenamiento Manual de inducción Listado de asistencia
<i>Plan de Bienestar e Incentivos Laborales</i>	Motivar y estimular la ejecución de los procesos propios de la labor a	Desarrollar estrategias enfocadas en el bienestar y la motivación de los	Talleres, capacitaciones, incentivos, entre otros.	Contribuir con la motivación de los colaboradores y mejorar el





	desempeñar, llevando a los colaboradores a una mayor efectividad y asertividad laboral.	colaboradores de AAPSA.		ambiente laboral
<i>Evaluación de desempeño</i>	Tiene por objetivo evaluar la productividad y la competitividad de los colaboradores.	Evalúa el nivel de desempeño y cómo impacta en la productividad laboral.	Identificación de las funciones y las responsabilidades de los colaboradores.	Para mejorar el desempeño de los colaboradores .
<i>Sistema de seguridad y salud en el trabajo</i>	El SG-SST busca la prevención y promoción de la salud en el trabajo y la identificación del origen de las enfermedades profesionales y de los accidentes de trabajo.	Prevención y promoción de la salud en el trabajo.	Programas, capacitaciones y planes.	Para mejorar las condiciones de trabajo.





11. SEGUIMIENTO Y CONTROL Y ANALISIS DE RESULTADOS.

Se realizara seguimiento y control trimestralmente, a través del plan de acción institucional y los indicadores de medición del mismo, esto permitirá identificar el alcance e impacto del plan y establecer planes de mejoramiento.

