



NIT: 824002226-6

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

**EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO  
DE CHIMICHAGUA “ACUACHIM E.S.P.”**

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

**JAVIER ANDRES QUINTANA MARTINEZ**

**GERENTE**

**ENERO DE 2025**

Calle 5 # 10-04, Chimichagua - Cesar  
gerencia@acuachim.com  
acuachim.com





NIT: 824002226-6

## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

### INTRODUCCION

El presente plan es el instrumento que consolida las estrategias a desarrollar para garantizar las mejores prácticas de gestión y desarrollo del capital humano, teniendo en cuenta la visión que se persigue y las características del personal de la entidad, para potencializar sus fortalezas y contrarrestar sus debilidades de manera que se aprovechen las capacidades integrales de cada uno de los funcionarios públicos.

Con la entrada en vigencia del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el Departamento Administrativo de la Función Pública diseñó la herramienta para el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano y la Metodología del Plan Estratégico del Talento Humano, con el fin de garantizar el cumplimiento de los requerimientos de ley, unificar las características de los diferentes programas a realizar por parte de las entidades del Estado y generar mecanismos para hacer seguimiento al cumplimiento de los lineamientos establecidos.

Es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los funcionarios trabajadores la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA "ACUACHIM" E.S.P., gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad.

La elaboración de este plan permite establecer la estrategia que la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA "ACUACHIM" E.S.P., va a seguir, la secuencia de acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos

Calle 5 # 10-04, Chimichagua - Cesar  
gerencia@acuachim.com  
acuachim.com





NIT: 824002226-6

### PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

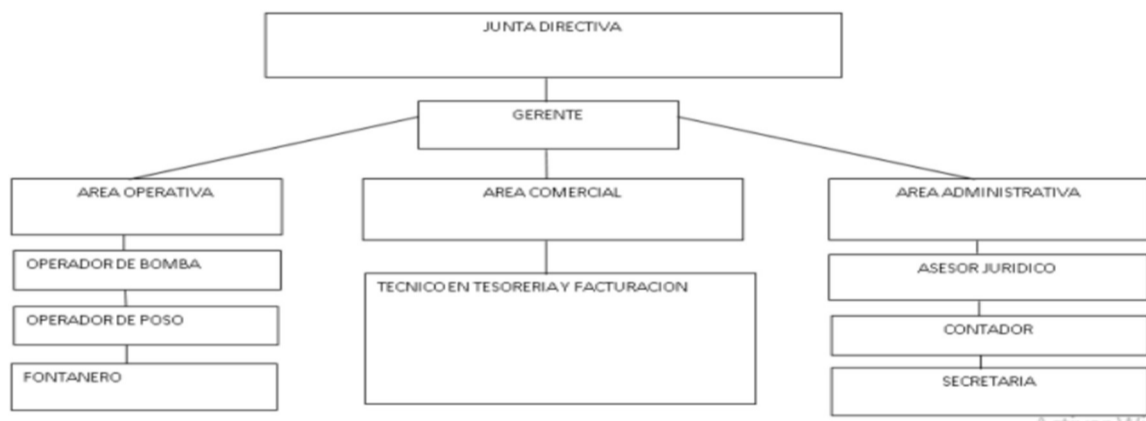
necesarios para su ejecución. Aunque es importante conocer, hacia donde enfocara la organización sus esfuerzos, es aún más importante poder determinar si está logrando sus objetivos propuestos, por lo cual, esta metodología de planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

### CONTEXTO ESTRATEGICO DE LA ENTIDAD

La EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA “ACUACHIM” E.S.P.”, es la empresa encargada de administrar y prestar los servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo, con cobertura en el área Urbana fue creada mediante acuerdo No. 025 de diciembre 15 de 1997, como empresa industrial y comercial del estado del orden municipal. identificada con Nit No. 824.002.226-6.

El contexto estratégico que da soporte de la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA “ACUACHIM” E.S.P., es:

### ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



### 2.4 MISION

Calle 5 # 10-04, Chimichagua - Cesar  
gerencia@acuachim.com  
acuachim.com



## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Nuestra misión es proporcionar servicios de acueducto, alcantarillado y aseo de alta calidad, garantizando el acceso a agua potable, un manejo responsable de aguas residuales y la correcta disposición de residuos, contribuyendo al bienestar y sostenibilidad de nuestra comunidad.

### 2.5 VISION

Nuestra visión es ser líderes en la gestión de acueducto, alcantarillado y aseo, reconocidos por nuestra innovación, eficiencia y compromiso ambiental, asegurando un servicio confiable que mejore la calidad de vida y promueva el desarrollo sostenible de las comunidades que servimos.

### OBJETIVOS

#### OBJETIVO GENERAL

Establecer lineamientos de control de la gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los funcionarios y Trabajadores de la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA "ACUACHIM" E.S.P., en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, con el fin de fortalecer conocimientos, competencias y saberes de los colaboradores de tal manera que garantice el logro de las metas y objetivos institucionales.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer criterios y condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios y trabajadores de la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA "ACUACHIM" E.S.P. y su desempeño laboral, generando espacios de esparcimiento e integración familiar, a través de planes y programas que fomenten el desarrollo integral de cada uno de ellos.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública.
- Determinar las necesidades de Talento Humano de la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA "ACUACHIM" E.S.P. para mantener una planta de personal óptima para el correcto desarrollo de las funciones establecidas.

**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**  
**MARCO NORMATVO**

NORMA	ALCANCE
Ley 909 23/09/2004	Por la cual se expiden normas que regular) el empleo público, gerencia publica y se dictan otras disposiciones.
Decreto 785 17-mar.-05	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regular) por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.
Estatuto Anticorrupción LEY 1474 DE 2011	Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
Ley 1562 11/07/2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
Ley 70 19-dic.-78	Por medio del cual se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para los servidores del sector publico
Decreto 723 15-abr.-13	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1527 27-abr.-12	Por medio de la cual se establece un marco general para la libranza 0 descuento directo y se dictan otras disposiciones
Acuerdo 137 2-jul.-05	Por la cual se establece el Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral
Decreto 2108 29-dic.-92	"Por el cual se ajustan las pensiones de jubilación del sector público en el orden Nacional"
Circular 69 4-nov.-08	Procedimiento para el cobro de cuotas partes pensionales. Presentación de las cuentas de cobro y sus requisitos. Prescripción de cuotas partes pensionales. Intereses generados sobre las cuotas partes pensionales.
Decreto 1661 de1991	Decreto 1661 del 27 de junio de 1991 Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.

**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 2279 del 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)
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.
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta 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
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación - PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
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
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia

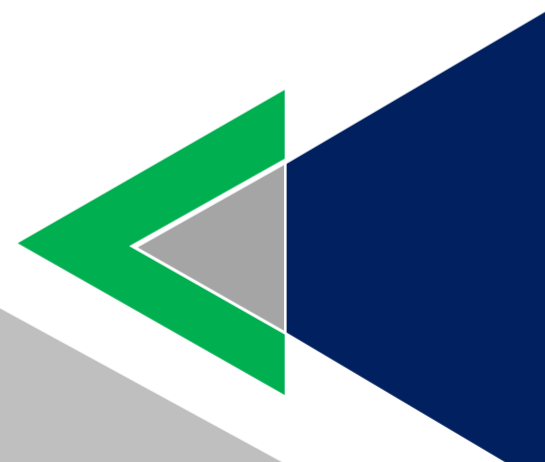
### PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público
Resolución 1459 de 28 de 2017	Resolución de Función Pública por medio de la cual se adoptan los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destine al reconocimiento de prestaciones pensionales
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social

### MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES

Actualmente la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA "ACUACHIM" E.S.P. NO CUENTA CON UN MANUAL DE FUNCIONES.

No obstante, se ha identificado la necesidad de crear, este manual de funciones, ya que se debe ajustar e incorporar algunas funciones de acuerdo a las normatividades vigentes, de igual manera ajustar los requerimientos en los perfiles de algunos cargos.



## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN PERSONAL DE LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA “ACUACHIM” E.S.P.

A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, genero, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los funcionarios y trabajadores de la Empresa, como el principal insumo para la administración del talento humano.

### CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal de la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA “ACUACHIM” E.S.P., como se observa en la siguiente tabla:

Nivel	Denominación	Total Cargos
Directivo	Gerente	1
Técnico	Tesorería y Facturación	1
Asistencial	Operador PTAP	1
Asistencial	Operador PTAR	1
Asistencial	Fontanero	1
Asistencial	Secretaria	1
Asistencial	Auxiliar de servicios generales	1
TOTAL	7	

### DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO





NIT: 824002226-6

## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano en la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA “ACUACHIM” 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.

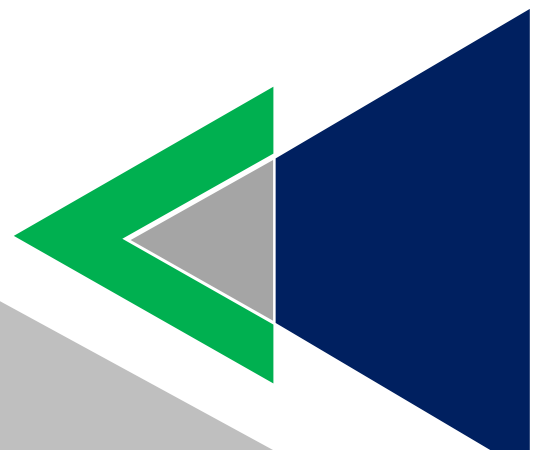
La implementación y desarrollo del presente plan se focaliza en fortalecer las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas en el autodiagnóstico de la Matriz Gestión Estratégica de Talento Humano, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real y medible de acuerdo en las normas y políticas institucionales.

En la búsqueda de la creación de valor en la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA “ACUACHIM” E.S.P., la gestión de talento humano, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, Rutas de Creación de Valor.

A continuación, se muestra la formulación de las actividades a desarrollar desde el área de Talento humano para mejorar los índices evidenciados en el Autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y así contribuir al alcance de las metas propuesta vigencia 2025.

DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO					
Ruta	Variable	Actividades	Ciclo de	Proceso	Beneficiarios
			Vida del		
			Servidor		

Calle 5 # 10-04, Chimichagua - Cesar  
gerencia@acuachim.com  
acuachim.com



**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Entorno Físico	Elaborar implementar Plan Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2025	Planeación y Desarrollo	SGSST	Funcionarios y Contratista
		Programar ejecutar simulacros evacuación de las instalaciones Ejecutar acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente.	Planeación y Desarrollo	SGSST	Funcionarios y Contratista
		Adelantar inspecciones físicas a la Entidad ergonómicas a los servidores.	Desarrollo	SGSST	Funcionarios y Contratista
	Vida Equilibrada	Programar actividades de esparcimiento Desarrollar la modalidad suplementaria de Teletrabajo y horario flexible	Planeación y Desarrollo	Bienestar	Funcionarios y Contratista
	Salario Emocional	Programar ejercicios dirigidos Actividad física	Desarrollo	Bienestar	Funcionarios y Contratista
		Generar la Planeación estrategia de reconocimiento de incentivos para los colaboradores	Planeación	Bienestar	Funcionarios
		Elaborar exámenes ocupacionales periódicos y hacer seguimiento a la salud de los funcionarios	Desarrollo	SGSST	Funcionarios y Contratista

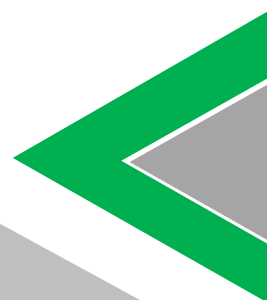


**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

	Innovación con Pasion	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL	Desarrollo	Bienestar	Funcionarios y Contratista
		impulsar la Política Integridad través de la propagación del Código Integridad	Desarrollo	Bienestar	Funcionarios y Contratista
		Velar por la vinculación de estudiantes por medio prácticas profesionales en la modalidad de convenio de o Programa Estado Joven	Ingreso	Vinculación	Pasantes
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas de innovación, e incluirlo en el PIC	Desarrollo	PIC	Funcionarios
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando Talento	Cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación	Planeación	PIC	Funcionarios

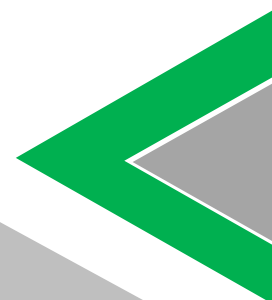
**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

		Diseñar e implementar proyectos de aprendizaje en equipo.	Planeación	PIC	Funcionarios y Contratista
		Implementar el Sistema Evaluación del Desempeño.	Planeación	EDL	Funcionarios
	Bienestar del Talento Humano	Diseñar e implementar el Programa de Inducción y Reinducción.	Planeación	PIC	Funcionarios
		Promover actividad para la conmemoración del Día del Servidor Publico	Desarrollo	Bienestar	Funcionarios y Contratista
		Realizar encuestas de Clima Laboral para Medir la percepción de los servidores de la entidad frente a la comunicación interna.	Desarrollo	Bienestar	Funcionarios
		Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los funcionarios se retiran de la entidad.	Retiro	Retiro	Funcionarios
	Liderazgo basado en Valores	Realizar actividades relacionadas con la apropiación del Código Integridad.	Desarrollo	Bienestar	Funcionarios y Contratista
		Mantener actualizada la Matriz Caracterización de la Población	Desarrollo	Vinculación	Funcionarios y Contratista



**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

		Coordinar actividades para Pre pensionados	Desarrollo	Bienestar	Funcionarios
		Elaborar e implementar el Programa de desvinculación asistida para pensionados	Desarrollo	Bienestar	Funcionarios
		Lograr transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran	Retiro	Retiro	Funcionarios
RUTA DEL SERVICIO AL servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Aplicar herramientas para gestionar conocimiento, as! Como Capacitar a los servidores en los ejes de la Dirección de Gestión Conocimiento.	Desarrollo	Talento humano	Funcionarios
		Desarrollar el Desarrollo los proceso dotación vestido y calzado de labor en la entidad	Desarrollo	Bienestar	Funcionarios
		Administrar la nomina	Desarrollo	Nomina	Funcionarios
RUTA DE CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Ajustar el manual de funciones de la entidad acuerdo con el Decreto 815 de 2018	Desarrollo	Talento humano	Funcionarios
		Coordinar actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas	Desarrollo	Vinculación y permanencia	Funcionarios



**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

		Promover la conformación de Comisión de Personal.	Desarrollo	Comités	Funcionarios
RUTA DE LA INFORMACION Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo	SIGEP	Funcionarios
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor	Desarrollo	Vinculación y permanencia	Funcionarios
		Expedir Certificaciones Electrónicas de tiempos laborales	Desarrollo	Vinculación y permanencia	Funcionarios

Dando alcance a la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso de la Gerencia, con funciones de Talento Humano, es el fortalecimiento de los procesos y procedimientos para la creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los funcionarios de la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA "ACUACHIM" E.S.P. para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. Los siguientes Planes hacen parte Integral de este Documento:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos

## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Objetivo: Reportar anualmente el estado de la planta de personal con el fin de identificar las necesidades de la planta.

- Plan de Bienestar Social, Estimulo e Incentivos Laborales

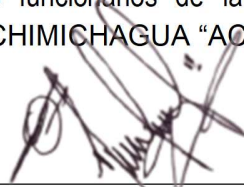
Objetivo Bienestar: Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA "ACUACHIM" E.S.P. con la apertura de espacios para el esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que permitan incentivar la productividad de los colaboradores.

- Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

Objetivo: Implementar los estándares mínimos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST, el cual contara con programas que evidencian los factores de riesgo establecidos por la Entidad.

- Plan Institucional de Formación y Capacitación

Objetivo: Contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los funcionarios, a través de lo identificado en la detección de necesidades de capacitación con el fin de fortalecer el crecimiento de los funcionarios de la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA "ACUACHIM" E.S.P.



**JAVIER ANDRES QUINTANA MARTINEZ**  
GERENTE ACUACHIM E.S.P.