



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

**PLAN ESTRATÉGICO
DE TALENTO HUMANO
TRD 5000.27.28.001-2026**

Código: PL.TH.1.2-2

Versión: 1

Fecha de Vigencia:
31/01/2026

Página: 1 de 34

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.
ENERO 2026**

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL.TH.1.2-2
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO TRD 5000.27.28.001-2026	Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 31/01/2026
		Página: 2 de 34

INTRODUCCIÓN

El presente documento tiene como propósito orientar las acciones del Grupo de Talento Humano para el diseño, ejecución y desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan al fortalecimiento de las capacidades, el bienestar y la satisfacción de los servidores públicos de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P.

El Plan Estratégico de Talento Humano se formula en concordancia con las directrices y políticas comprendidas en la Planeación Estratégica Institucional, garantizando que las mismas se desarrollen articuladamente con los demás procesos de gestión de la entidad y el Modelo Integrado de Planeación versión 4 (MIPG-V4).

El diagnóstico que soporta la formulación de los planes institucionales de talento humano para la vigencia 2026 constituye el principal insumo para la identificación de necesidades y brechas de los servidores públicos, en articulación con las diferentes dependencias de la Entidad, y se encuentra alineado con los lineamientos del MIPG y los criterios establecidos en el Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG).

En este contexto, el Plan Estratégico de Talento Humano define las acciones orientadas a fortalecer el ciclo de vida del servidor público —ingreso, desarrollo y retiro—, promoviendo condiciones laborales adecuadas, el bienestar integral y el cumplimiento de los principios que rigen la función pública, en coherencia con las políticas institucionales y el Código de Integridad de la Entidad.

MARCO NORMATIVO

La Empresa Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., en cumplimiento del marco constitucional, legal y reglamentario que rige la función pública en Colombia, y en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), formula el Plan Estratégico de Talento Humano como instrumento de planeación que orienta la gestión integral del talento humano, en coherencia con los objetivos institucionales y los principios de mérito, eficiencia, transparencia y mejoramiento continuo, apoyándose en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), como herramienta oficial para la gestión y control de la información de los servidores públicos.

NORMATIVIDAD	TEMA
Constitución Política de Colombia de 1991	Por medio de la cual se establecen los principios que rigen la función administrativa, el acceso al empleo público y la obligación de garantizar el mérito, la igualdad y la eficiencia en la gestión del talento humano.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por medio del cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
Ley 909 de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
Decreto 612 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.



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

**PLAN ESTRATÉGICO
DE TALENTO HUMANO
TRD 5000.27.28.001-2026**


Código: PL.TH.1.2-2

Versión: 1

Fecha de Vigencia:
31/01/2026

Página: 4 de 34

NORMATIVIDAD COMPLEMENTARIA	TEMA
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1952 de 28 de enero de 2019, modificada por la ley 2094 de 2021	Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el Derecho disciplinario.
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.
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Ley 2088 del 12 de mayo de 2021	Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.
NORMATIVIDAD INSTITUCIONAL	TEMA
Acuerdo de Junta Directiva No. 001 del 9 de diciembre de 2010	Por medio del cual se adopta la estructura organizacional de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., se establece la planta de cargos y se definen competencias generales por áreas. Constituye la base estructural para la gestión del talento humano.
Acuerdo de Junta Directiva No. 004 del 9 de octubre de 2007	Por medio del cual se aprueba la escisión de la Dirección Administrativa y Financiera, creando dependencias independientes y ajustando la estructura organizacional.
Acuerdo de Junta Directiva No. 006 del 28 de noviembre de 2024	Por medio del cual se crea la Oficina Asesora de Control Interno y se ajusta el Manual de Funciones y Competencias Laborales. Define nuevas responsabilidades, perfiles y competencias que deben ser gestionadas a través del PETH.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL.TH.1.2-2
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO TRD 5000.27.28.001-2026	Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 31/01/2026
		Página: 5 de 34

ALCANCE


El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como cobertura a todos los servidores públicos de la Empresa Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., de conformidad con la normatividad vigente, identificando las necesidades específicas de cada uno de sus planes y haciendo seguimiento y control de las actividades ejecutadas. De manera complementaria, y según la naturaleza de las actividades, los planes y programas incluirán la participación de todos, conforme a los lineamientos institucionales aplicables.

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la gestión integral del talento humano de la Empresa Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., mediante la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos orientados al desarrollo de capacidades, el bienestar y la satisfacción de los servidores públicos, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los objetivos estratégicos institucionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Planificar y orientar la gestión estratégica del talento humano, mediante la formulación, ejecución y seguimiento del presente plan en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Promover ambientes de bienestar integral que fortalezcan el desempeño laboral y la calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad, a través de la ejecución de programas de bienestar e incentivos institucionales, conforme a la normatividad vigente.
- Contribuir a la generación de ambientes de trabajo seguros y saludables, mediante la articulación del presente plan con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación (PIC), alineado con los objetivos estratégicos y con los perfiles de los cargos.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO TRD 5000.27.28.001-2026	Código: PL.TH.1.2-2
		Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 31/01/2026
		Página: 6 de 34

- Gestionar de manera efectiva la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, garantizando procesos transparentes, oportunos y alineados con los principios de legalidad y mérito.

MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Gestión Estratégica del Talento Humano constituye un componente fundamental para el logro de los objetivos institucionales, en la medida en que contribuye a generar ambientes laborales adecuados, promueve el compromiso y la motivación de los servidores públicos y fortalece la productividad organizacional. Así mismo, permite identificar de manera oportuna las necesidades del talento humano y orientar las acciones hacia el cumplimiento de la misión y los propósitos estratégicos de la Entidad.

En este sentido, la Planeación Estratégica del Talento Humano se concibe como un sistema integrado de gestión orientado a adecuar las capacidades, competencias y condiciones de los servidores públicos a la estrategia institucional. Su efectividad depende de la articulación con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad, representado en la misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos, así como del respaldo y compromiso de la Alta Dirección.

La Gestión del Talento Humano se encuentra directamente influenciada por la estrategia organizacional y por los factores del contexto interno y externo, los cuales inciden en la gestión de las personas y, en consecuencia, en los resultados institucionales. Por ello, resulta fundamental asegurar la coherencia y el sentido estratégico de las acciones desarrolladas en materia de talento humano, así como el liderazgo efectivo de quienes orientan dichos procesos. Dicha relación se muestra plasmada en el siguiente esquema.



Figura 1

Asimismo, la gestión estratégica debe estar estructurada a la luz del ciclo PHVA, con el fin de determinar la manera en la cual se realizará el control, ejecución, medición de resultados y acciones correctivas a que haya lugar en el desarrollo de este con el fin de alcanzar la mejora continua.

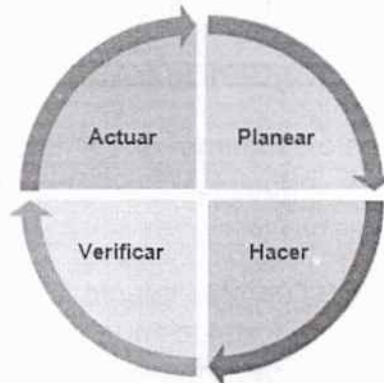


Figura 2: Construcción Propia- Fuente: Ciclo PHVA

La planeación estratégica es el punto de partida de las actividades que anualmente se deben realizar ya que, por medio de esta, se identifican y cubren las necesidades de los servidores públicos de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., y se definen las acciones a realizar para el fortalecimiento de los elementos que conforman el ciclo de vida del servidor: ingreso, desarrollo y retiro.

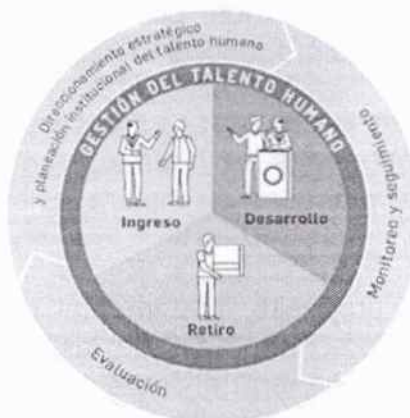



Figura 3

Es así, como El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano está articulado con el Plan Estratégico Institucional de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P y con el

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO TRD 5000.27.28.001-2026	Código: PL.TH.1.2-2
		Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 31/01/2026
		Página: 8 de 34

Modelo Integrado de Planeación y Gestión Versión 4 (MIPG V-4), en la Dimensión de Talento Humano y la Política de Integridad. Dicho plan, está integrado a su vez por los programas que se muestran a continuación los cuales se desarrollan a la luz de los subprocesos previamente mencionados. Los mismos, continuarán ejecutándose, evaluándose y ajustándose durante el año 2026.

PRINCIPIOS BASE

La gestión estratégica del Talento Humano en VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P., se basa en los siguientes principios fundamentales, en concordancia con lo planteado en el MIPG:

Orientación a resultados: La gestión del talento humano se orienta al logro de resultados que generan valor público, fortaleciendo el reconocimiento, la motivación, el desarrollo de capacidades y la calidad de vida de los servidores públicos, como factores determinantes para el mejoramiento de la productividad al servicio de la ciudadanía.

Articulación interinstitucional: Las acciones de talento humano se desarrollan de manera articulada con los demás procesos de la Entidad, promoviendo el intercambio de buenas prácticas y la gestión del conocimiento, con el fin de maximizar el impacto institucional.

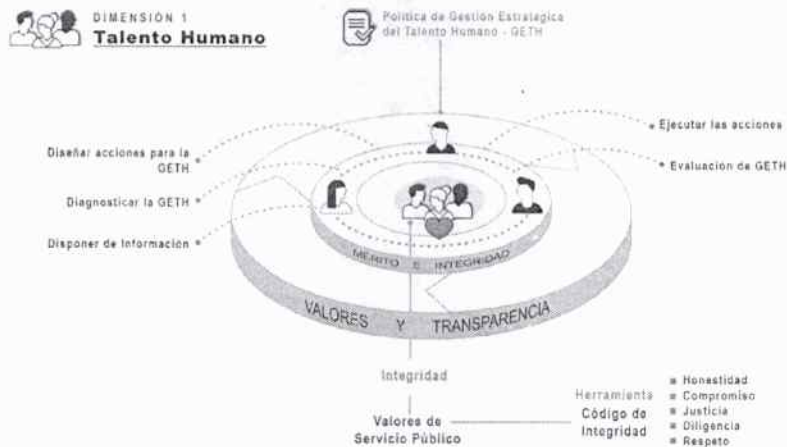
Excelencia y calidad: La gestión del talento humano promueve el cumplimiento de altos estándares de calidad en el desempeño de las actividades de los servidores públicos, tanto en los procesos internos como en la prestación del servicio, contribuyendo al fortalecimiento de la productividad y del bienestar laboral.

Toma de decisiones basada en evidencia: Las decisiones en la gestión de talento humano deben estar siempre soportadas en información objetiva y verificable con el fin de evaluar resultados, identificar procesos de mejora y orientar acciones con criterios técnicos y medibles.

Aprendizaje e innovación: El propósito fundamental de la gestión estratégica del talento humano es lograr el máximo beneficio de las lecciones aprendidas y de la gestión del conocimiento, así como generar el contexto propicio para el surgimiento de ideas innovadoras que fortalezcan el desarrollo de los servidores públicos y potencien la productividad dentro de la Entidad.

En concordancia con el MIPG, la Entidad reconoce al talento humano como un eje estratégico y un factor crítico de éxito para el logro de resultados institucionales y la generación de valor público.

Figura 4. Dimensión Talento Humano MIPG



Fuente: MIPG, 2021

La estrategia de implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), al articularse e integrarse al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se constituye en una metodología orientada a fortalecer el eje central del modelo, propiciando el desarrollo y la evolución de los temas que lo componen. Su propósito fundamental es incrementar la productividad del sector público y mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, generando resultados positivos en términos de bienestar para los ciudadanos y la eficacia en la prestación de los servicios públicos (DAFP, 2018).


	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL.TH.1.2-2
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO TRD 5000.27.28.001-2026	Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 31/01/2026
		Página: 10 de 34

Figura 5- Marco de la política de empleo público



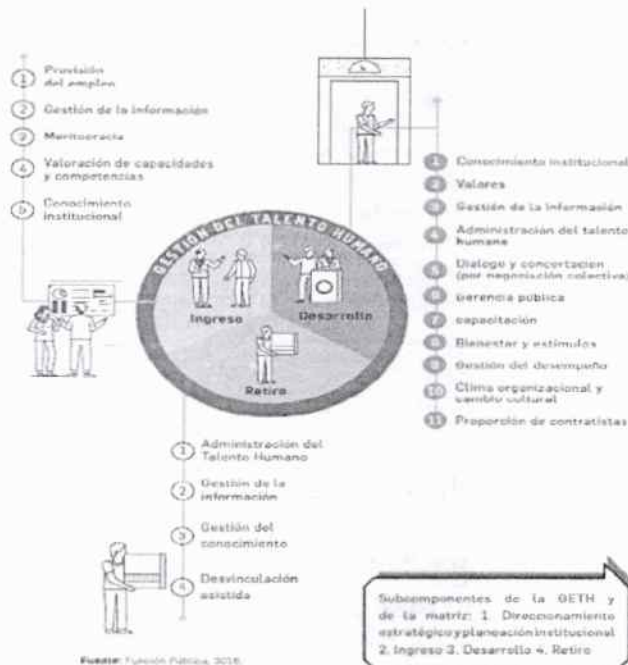
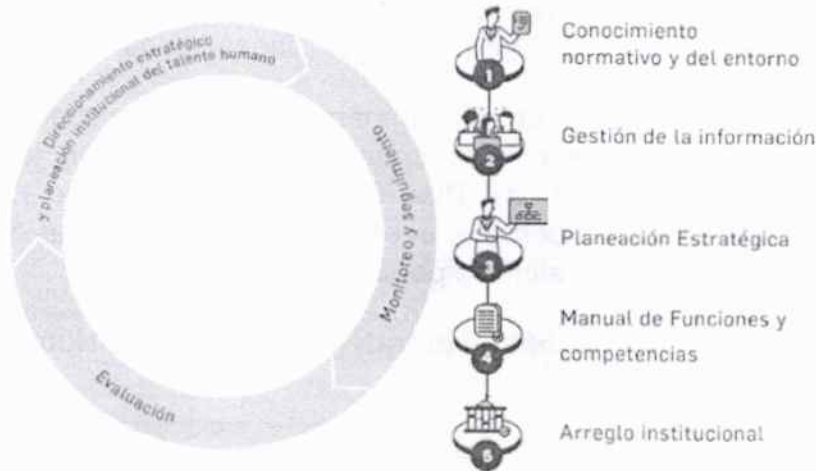
Fuente: DAFP, 2021

La Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH se desarrolla en el marco de la política del empleo público y constituye uno de los ejes centrales del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Su propósito es fortalecer la productividad y la calidad de vida de los servidores, contribuyendo a la generación de valor público y al mejoramiento de la prestación de los servicios a la ciudadanía.

La GETH se fundamenta en los siguientes pilares: mérito, competencias, desarrollo y crecimiento, productividad, gestión del cambio, integridad y diálogo social; los cuales orientan las decisiones y acciones en materia de talento humano en las entidades públicas.

En este marco, la gestión estratégica del talento humano se estructura a partir de los subcomponentes de direccionamiento estratégico y planeación institucional, ingreso, desarrollo y retiro, los cuales permiten gestionar de manera integral el ciclo de vida del servidor público.

Figura 6. Subcomponentes y categorías de la política de GETH



Fuente: Fusión Pública, 2018.

Subcomponentes de la GETH y de la matriz: 1. Dirección estratégica y planeación institucional, 2. Ingreso, 3. Desarrollo, 4. Retiro

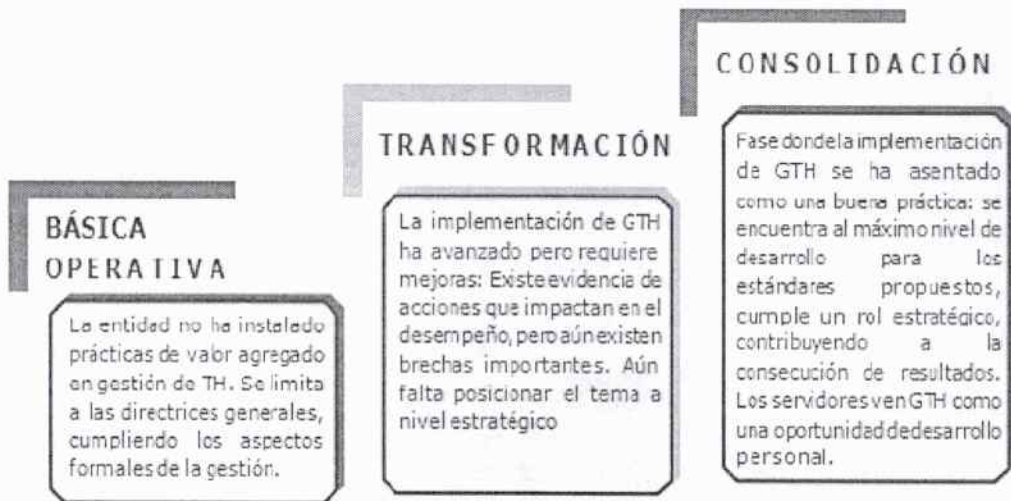
Para lograr la articulación de la Gestión Estratégica del Talento Humano con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, desde la fase de planeación estratégica es fundamental identificar las necesidades de mejora de la Entidad.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO TRD 5000.27.28.001-2026	Código: PL.TH.1.2-2
		Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 31/01/2026
		Página: 12 de 34

Uno de los principales insumos para este proceso es el diagnóstico derivado de la matriz de la Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico del MIPG, la cual contiene un inventario de los requisitos que deben cumplirse para dar aplicación a los lineamientos de la política.

A partir de las variables evaluadas en dicha matriz, la Entidad puede identificar fortalezas y aspectos susceptibles de mejora, constituyéndose en el punto de partida para la formulación e implementación del Plan Estratégico de Talento Humano. El diligenciamiento de este instrumento permite, además, establecer el nivel de madurez de la GETH, conforme a los criterios definidos por el MIPG.

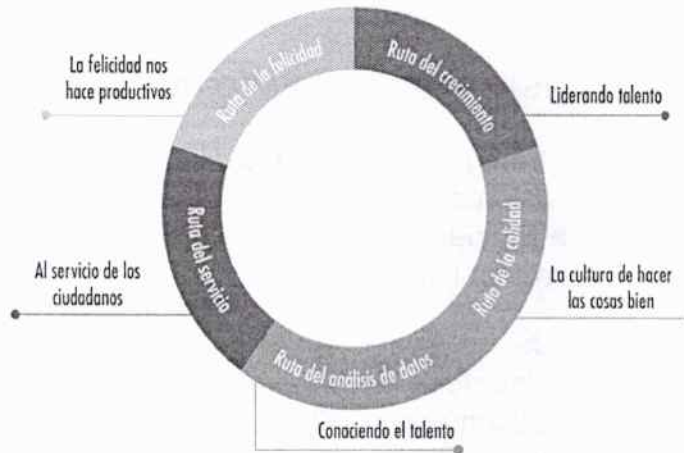
Figura 7. Niveles de madurez de la gestión estratégica del Talento Humano



Fuente: DAFP, 2021

Dentro del proceso de cierre de brechas la GETH puede realizar intervención desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, a partir de agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión a través de las “Rutas de creación de valor”, estas trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH.

Figura 8. Rutas de creación de valor



Fuente: MIPG, 2021

En el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano, el cierre de brechas se orienta a la creación de valor público a través de las denominadas rutas de creación de valor, las cuales permiten articular las acciones de talento humano con resultados concretos en términos de bienestar, desempeño, calidad del servicio y liderazgo. Estas rutas constituyen un referente para priorizar las acciones del Plan Estratégico de Talento Humano, de acuerdo con el nivel de madurez de la Entidad.

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA

El Departamento Administrativo de la Función Pública ha formulado tres lineamientos a través de los cuales se brinda la orientación conceptual y metodológica para que los organismos y entidades de la Administración Pública Colombiana desarrollen el proceso de planeación de recursos humanos:

- 1. Articulación de la planeación del recurso humano a la planeación organizacional:** Asegurando la identificación oportuna de los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal necesarios para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- 2. Gestión integral del Talento Humano:** Orientada a garantizar servidores públicos íntegros, competentes y comprometidos, cuyas prácticas de gestión contribuyan de manera directa al logro de los planes y objetivos de la Entidad.

3. **Racionalización de la oferta de empleo público:** Mediante la planeación técnica y eficiente de los procesos de provisión, con información actualizada sobre ingresos, permanencia y retiro del personal.

SUBSISTEMA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

En cumplimiento de la planeación estratégica del Talento Humano, la Gestión del Recurso Humano se concibe como un sistema integral que articula políticas, procesos y prácticas orientadas a garantizar que la Entidad cuente con el talento necesario, idóneo y oportuno para el cumplimiento de su misión institucional.

Dicha gestión se desarrolla a través de los subsistemas de la Gestión del Talento Humano, los cuales permiten organizar las decisiones relacionadas con la vinculación, desarrollo, compensación, bienestar, desempeño y condiciones de trabajo de los servidores, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos de la Entidad.

Estos subsistemas constituyen el marco funcional mediante el cual se operacionaliza la política de Talento Humano, garantizando eficiencia administrativa, sostenibilidad institucional y control de los riesgos asociados a la gestión del personal.



¹ Figura N° 2. Subsistemas de la Gestión del Recursos Humanos. Adaptado de Serlavós, . tomado de: (Longo, 2002 pág. 15).

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL.TH.1.2-2
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO TRD 5000.27.28.001-2026	Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 31/01/2026
		Página: 15 de 34

METODOLOGIA - MARCO DE REFERENCIA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026

La formulación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano (PETH) – vigencia 2026 se realizó conforme a los lineamientos establecidos en el Decreto 612 de 2018, en concordancia con el Plan Estratégico Institucional, el Plan Estratégico de la Función Pública y los planes, programas y proyectos implementados por la Entidad.

La metodología adoptada parte del reconocimiento del Talento Humano como un factor crítico para el logro de los resultados institucionales, razón por la cual el PETH se estructura como un instrumento de planeación que articula objetivos, iniciativas, recursos, responsables y mecanismos de seguimiento.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas de Talento Humano, mediante las cuales se establece de manera precisa:

- La forma en que se ejecutarán los objetivos estratégicos.
- Los plazos de ejecución.
- Los recursos humanos, técnicos y financieros requeridos.
- El presupuesto asignado.

Estas iniciativas se desarrollan, entre otros, a través de los siguientes componentes:


- Plan Institucional de Capacitación (PIC).
- Plan de Bienestar e Incentivos.
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

SEGUIMIENTO, CONTROL Y EVALUACIÓN

Con el fin de garantizar la adecuada ejecución del PETH y la toma oportuna de decisiones gerenciales, la Entidad cuenta con mecanismos de seguimiento y control que permiten evaluar el avance, la efectividad y el impacto de las acciones definidas.

Para tal efecto, se utilizan, entre otros, los siguientes instrumentos:

- Reportes Trimestrales de Avance.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO TRD 5000.27.28.001-2026	Código: PL.TH.1.2-2
		Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 31/01/2026
		Página: 16 de 34

- Modelo Estándar de Control Interno – MECI.
- Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP.

Estos mecanismos permiten evaluar la evolución de las iniciativas estratégicas, el nivel de cumplimiento de las acciones previstas y la contribución de la gestión del Talento Humano al desempeño institucional.

ARTICULACIÓN CON EL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se inscribe en el marco del Direccionamiento Estratégico de la Empresa, como parte del Proceso de Apoyo, y tiene como finalidad fortalecer el desarrollo integral del Talento Humano como medio para el mejoramiento institucional.

En este sentido, el PETH integra todas las actividades necesarias para:

- Definir y fortalecer los modelos de gestión organizacional.
- Desarrollar las capacidades y competencias del talento humano requeridas por la Entidad.
- Gestionar de manera eficiente la compensación y los incentivos.
- Administrar las condiciones de trabajo, garantizando continuidad del servicio, cumplimiento normativo y sostenibilidad institucional.

PLANTA DE CARGOS

La planta de cargos de la Empresa Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P. se encuentra formalmente establecida mediante los siguientes actos administrativos expedidos por la Junta Directiva, los cuales definen la estructura organizacional, los cargos, las competencias y las responsabilidades funcionales de la Entidad:

- **Acuerdo de Junta Directiva No. 001 del 9 de diciembre de 2010**, "Por el cual se expide el estatuto interno, se establece la estructura organizacional de la Empresa Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., se adopta la planta de cargos, se determinan las competencias generales por áreas y se adoptan otras determinaciones".

	<p style="text-align: center;">SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</p> <p style="text-align: center;">PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> <p style="text-align: center;">TRD 5000.27.28.001-2026</p>	Código: PL.TH.1.2-2
		Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 31/01/2026
		Página: 17 de 34


- **Acuerdo de Junta Directiva No. 002 del 30 de julio de 2015**, "Por medio del cual se ajusta la presentación de la estructura organizacional y las funciones del Área Administrativa y Financiera de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P.", mediante el cual se modificó la presentación de la estructura organizacional definida en el artículo octavo del Acuerdo No. 001 de 2010, sin alterar la naturaleza jurídica de los cargos.
- **Acuerdo de Junta Directiva No. 004 del 9 de octubre de 2017**, "Por medio del cual se aprueba la escisión de los componentes de la Dirección Administrativa y Financiera de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P. y se establecen sus respectivas competencias, funciones y perfiles", resultado de un estudio técnico que evidenció la necesidad de fortalecer la capacidad institucional mediante la separación funcional de dichas dependencias.

ARTICULACIÓN DE LA PLANTA DE CARGOS CON EL PETH

La planta de cargos se articula directamente con el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, en tanto define el universo de cargos sobre el cual se proyectan las acciones de planeación, desarrollo y gestión del talento humano.

A partir de la planta vigente, el PETH permite:

- Analizar la suficiencia y pertinencia del talento humano disponible frente a las metas institucionales.
- Identificar riesgos por concentración de funciones, vacancias críticas o dependencia excesiva de cargos clave.
- Priorizar acciones de capacitación, relevo generacional y fortalecimiento de competencias.
- Soportar técnica y jurídicamente eventuales propuestas de ajuste, fortalecimiento o rediseño de la planta, cuando las condiciones del servicio así lo exijan.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO TRD 5000.27.28.001-2026	Código: PL.TH.1.2-2
		Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 31/01/2026
		Página: 18 de 34

CRITERIOS PARA LA GESTIÓN DE LA PLANTA DE CARGOS

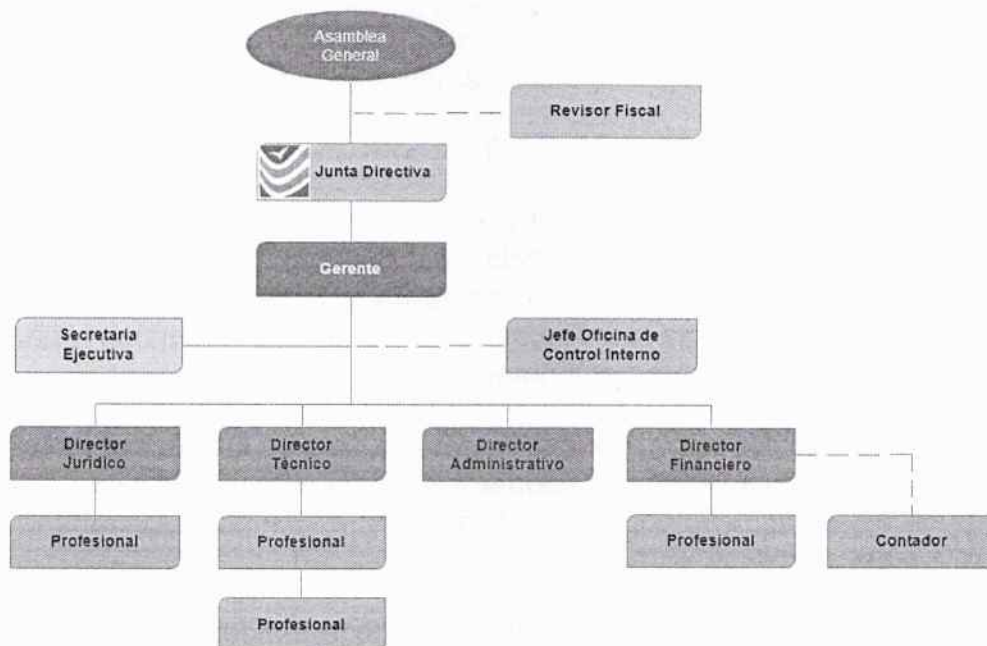
La gestión de la planta de cargos por parte de la Entidad se orienta por los siguientes criterios:

- **Legalidad:** toda modificación deberá estar soportada en estudios técnicos y actos administrativos competentes.
- **Racionalidad:** los cargos deben responder a funciones reales y necesarias.
- **Eficiencia:** la asignación del talento humano debe maximizar resultados institucionales.
- **Control:** la estructura debe facilitar la supervisión, el seguimiento y la rendición de cuentas.
- **Flexibilidad organizacional:** sin perjuicio del marco legal, la Entidad podrá evaluar ajustes a la planta cuando se presenten cambios en la misión, en el entorno normativo o en las condiciones del servicio.

Así las cosas, se encuentra adoptada conforme al siguiente cuadro resumen:

CARGO	GG	DA	DF	DT	DJ	TOTAL
GERENTE GENERAL	1					1
DIRECTOR ADMINISTRATIVO		1				1
DIRECTOR FINANCIERO			1			1
DIRECTOR TECNICO				1		1
DIRECTOR JURIDICO					1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO			1	2	1	4
JEFE OFICINA CONTROL INTERNO	1					1
SECRETARIA EJECUTIVA	1					1
TOTALES POR AREAS	3	1	2	3	2	11

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL




POLÍTICA DE CALIDAD

Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P. orienta su actuación institucional a la coordinación, gestión e implementación del Plan Departamental para el manejo empresarial de los servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo del Valle del Cauca (PDA – Programa Agua para la Prosperidad), en el marco de un modelo autónomo y descentralizado, que garantice una gestión técnica, operativa y financiera eficiente, transparente y sostenible.

La Entidad desarrolla su gestión bajo un Sistema Integrado de Gestión por Procesos, que permite planear, ejecutar, evaluar y mejorar de manera continua sus actividades, asegurando el cumplimiento de los objetivos estratégicos y el uso racional de los recursos públicos.

En concordancia con la misión, visión y objetivos institucionales, Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P. contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad y al cumplimiento de los fines esenciales del Estado, mediante:

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL.TH.1.2-2
		Versión: 1
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de Vigencia: 31/01/2026
	TRD 5000.27.28.001-2026	Página: 20 de 34

- El mejoramiento continuo de sus procesos y servicios.
- La concertación y articulación con actores sociales e institucionales.
- La sostenibilidad empresarial, social y ambiental de sus actuaciones.

CODIGO DE INTEGRIDAD

La Dirección Administrativa, a través del Proceso de Talento Humano, y teniendo en cuenta los resultados de la última Medición de Clima Laboral, el taller "Sinérgicos, Armónicos y Enfocados", así como el Código de Ética de la Entidad, adopta el Código de Integridad de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P. como marco orientador del comportamiento de los servidores y trabajadores de la Entidad.

El Código de Integridad constituye un instrumento de gestión institucional, que orienta la conducta, fortalece la cultura organizacional y soporta el ejercicio responsable de las funciones públicas, contribuyendo a la transparencia, la confianza ciudadana y el logro de los objetivos estratégicos.

Los valores que conforman el Código de Integridad de la Entidad son:

Honestidad


Actuar con rectitud, transparencia y coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace, garantizando el uso adecuado de los recursos públicos y el cumplimiento de la normatividad vigente.

Respeto

Reconocer la dignidad de las personas, promover relaciones laborales basadas en el trato digno, la inclusión y la convivencia armónica, y valorar la diversidad en el entorno institucional.

Compromiso

Asumir con responsabilidad las funciones asignadas, orientando el desempeño individual y colectivo al cumplimiento de los objetivos institucionales y a la mejora continua del servicio público.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO TRD 5000.27.28.001-2026	Código: PL.TH.1.2-2
		Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 31/01/2026
		Página: 21 de 34

Diligencia

Ejecutar las funciones con eficiencia, oportunidad y calidad, optimizando los recursos disponibles y cumpliendo los plazos, procedimientos y estándares establecidos por la Entidad.

Justicia

Actuar con imparcialidad y equidad en la toma de decisiones, garantizando el respeto por los derechos, deberes y obligaciones de todas las personas, y promoviendo la legalidad y la transparencia en la gestión institucional.

SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN

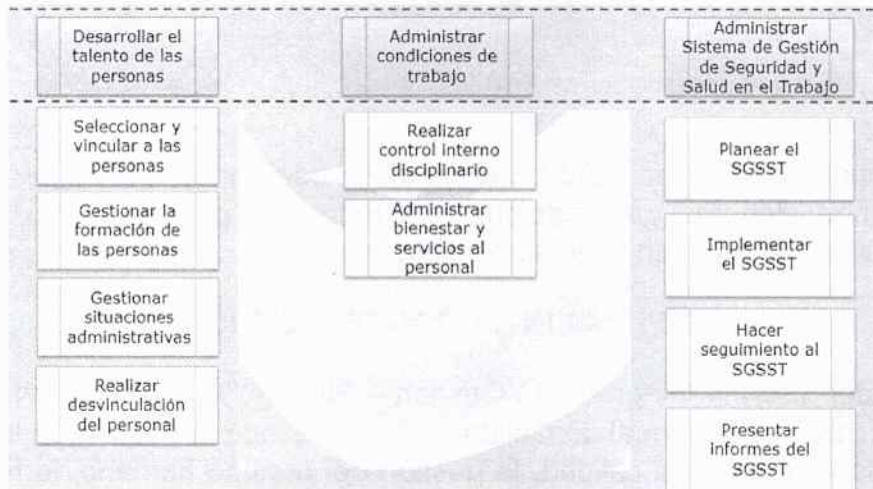
La estructura del Sistema Integrado de Gestión – SIG de VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P., a través del Manual de Calidad, el cual recoge la gestión de la Empresa, el compromiso de este hacia la calidad, la gestión del recurso humano, la realización del producto y/o servicio y el compromiso de mejora continua.

El Macroproceso de Gestión del Talento Humano, tiene como finalidad fortalecer el desarrollo integral del Talento Humano que conduzca al mejoramiento institucional e incluye todas las actividades necesarias para definir los modelos de gestión organizacional, desarrollar el talento de las personas, administrar las condiciones de trabajo, asegurando un entorno de seguridad y salud óptimo.

La gestión del Talento Humano se estructura en tres áreas clave:

- **Desarrollar el talento de las personas:** Tiene la finalidad de garantizar que los colaboradores cuenten con las competencias requeridas para el desempeño personal en la organización e incluye las actividades relacionadas con seleccionar y vincular personas, gestionar la formación de las personas y realizar la desvinculación del personal.
- **Administrar condiciones de trabajo:** Tiene la finalidad de garantizar un adecuado ambiente laboral donde la motivación, la justicia y la satisfacción sean los grandes pilares del compromiso laboral. Incluyendo temas como la compensación e incentivos como principales actividades a desarrollar.
- **Administrar SG-SST:** Tiene la finalidad de garantizar un ambiente laboral seguro y saludable, reduciendo riesgos laborales que atenten contra el bienestar tanto

físico como mental de los servidores, articulándose con actividades como el desarrollo, implementación y seguimiento minucioso de programas de salud y bienestar en el trabajo.



Adicionalmente, para continuar con el proceso de la planeación estratégica de Gestión del Talento Humano, se tiene en cuenta factores internos y externos que influyen en la Entidad y por ende en la gestión del talento humano para el logro de las metas e iniciativas institucionales (ver figura 1).

FORMULAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO IDENTIFICACIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD

MISIÓN DE LA ENTIDAD

Gestionar e implementar proyectos integrales de inversión regional y municipal sostenibles, que mejoren cobertura, calidad, continuidad, crecimiento y viabilidad empresarial de los servicios de agua potable, saneamiento básico y ambiental para el departamento del Valle del Cauca, y sus actividades complementarias, de acuerdo con su conveniencia financiera y estratégica, generando rentabilidad sin detrimento de la calidad, para cumplir con su función social y contribuir a mejorar la calidad de vida de la comunidad, el desarrollo sostenible de la región y el bienestar de sus trabajadores.

VISION DE LA ENTIDAD

Ser la empresa Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., reconocida por el mayor impacto social en las condiciones de vida de los vallecaucanos, relacionadas con el sector de agua potable y saneamiento básico y el respeto por el medio ambiente. Ser administrada con enfoque empresarial que la conduzca a lograr su sostenibilidad, rentabilidad y crecimiento dentro de un clima organizacional que propicie conductas éticas y actuaciones transparentes, que genere en sus empleados sentido de pertenencia, desarrollo profesional y técnico.

DEFINICIÓN DE LA MISIÓN Y VISIÓN DEL ÁREA DE RECURSO HUMANO

Hace referencia al análisis de la situación actual de cada uno de los subsistemas de la gestión de recursos humanos con el objetivo de identificar las necesidades y estrategias que permitan el desarrollo de cada subsistema.

Se sugiere tener en cuenta las siguientes preguntas para efectuar el diagnóstico por cada uno de los subsistemas:

a. Misión de Gestión del Talento Humano

La Empresa Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., tiene como Misión del Talento Humano diseñar, definir, coordinar y verificar los procesos y procedimientos en lo relacionado con el Talento Humano en la Empresa, con un alto compromiso organizacional cuyo enfoque es la Cultura de Servicio Publico orientada a la generación de resultados sociales y sustentada en valores que propendan por el interés general y el bien común.

b. Visión Gestión del Talento Humano

En el 2030 el grupo humano que hace parte de la Empresa Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P. será una unidad de Gestión moderna, eficaz con estándares de excelencia, liderazgo y calidad del Talento Humano que se enfocará en la atención interna a los servidores públicos que sirva como ejemplo de gestión y desarrollo del Talento Humano para el Departamento del Valle del Cauca, toda vez que cuenta con personal especializado y altamente calificado en el área.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL.TH.1.2-2
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO TRD 5000.27.28.001-2026	Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 31/01/2026
		Página: 24 de 34

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO

El diagnóstico de la situación actual de la GETH se construyó a partir del análisis de los resultados del Autodiagnóstico de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, los insumos institucionales disponibles y la revisión de los procesos asociados al ciclo de vida del servidor público. Este ejercicio permitió identificar el nivel de madurez de los diferentes subsistemas de talento humano, así como las principales brechas y riesgos institucionales que inciden en la capacidad de la Entidad para cumplir sus objetivos estratégicos.

El diagnóstico se presenta de manera sintética a través de la siguiente tabla, la cual consolida, para cada subsistema, la situación actual, las brechas estratégicas identificadas, el nivel de madurez y los riesgos asociados, constituyéndose en el principal insumo para la definición de los objetivos, estrategias y acciones del PETH 2026.

Subsistema	¿Dónde estamos?	Brechas estratégicas	Nivel de madurez	Análisis de riesgos
Planificación del Talento Humano	La Entidad cuenta con insumos relevantes como planeación estratégica, objetivos institucionales y resultados de clima laboral.	Falta integrar los insumos disponibles en un ejercicio de planeación del talento humano y priorización de cargos y capacidades críticas.	Consolidación	Decisiones reactivas en talento humano y limitada anticipación de necesidades futuras.

<p>Gestión del Empleo (ingreso, desarrollo, retiro)</p>	<p>Existen procedimientos definidos y cumplimiento normativo para el ingreso, permanencia, situaciones administrativas y retiro del personal.</p>	<p>Requiere fortalecer el análisis de vacancias críticas y la articulación del ingreso con los riesgos institucionales y la continuidad del servicio.</p>	<p>Transformación</p>	<p>Afectación de procesos clave ante vacancias no previstas o rotación no gestionada.</p>
<p>Gestión de la compensación</p>	<p>La Entidad cumple el régimen salarial y prestacional, cuenta con procedimientos de nómina y herramientas tecnológicas para su administración.</p>	<p>Limitada utilización de la información de compensación como insumo para análisis estratégico, control del gasto y toma de decisiones gerenciales.</p>	<p>Transformación</p>	<p>Presión presupuestal y bajo margen de maniobra financiera.</p>



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

**PLAN ESTRATÉGICO
DE TALENTO HUMANO
TRD 5000.27.28.001-2026**

Código: PL.TH.1.2-2

Versión: 1

Fecha de Vigencia:
31/01/2026

Página: 26 de 34

<p>Gestión del Desarrollo</p>	<p>PIC: Se ejecuta el Plan Institucional de Capacitación con procesos de detección de necesidades, inducción y reinducción. Bienestar e Incentivos: Se desarrollan programas de bienestar e incentivos articulados con Caja de Compensación y la ARL. SG-SST: se encuentra implementado conforme a la normatividad vigente.</p>	<p>Se requiere fortalecer la medición del impacto de los planes desarrollados frente a los objetivos estratégicos, orientando de manera más focalizada las acciones de bienestar hacia los factores críticos que inciden en el clima organizacional y el desempeño institucional, y reforzando de forma articulada la cultura de la prevención, de tal manera que se evidencie su relación directa con los resultados de clima laboral y ausentismo.</p>	<p>Transformación</p>	<p>Inversión en capacitación sin generar el impacto esperado en el desempeño institucional, lo que podría derivar en desmotivación, disminución del compromiso y deterioro del clima laboral, así como en un aumento de incidentes, ausentismo y en afectaciones a la continuidad del servicio.</p>
--------------------------------------	--	--	-----------------------	---

COPIA CONTROLADA



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

**PLAN ESTRATÉGICO
DE TALENTO HUMANO
TRD 5000.27.28.001-2026**


Código: PL.TH.1.2-2

Versión: 1

Fecha de Vigencia:
31/01/2026

Página: 27 de 34

Clima Organizacional y Cultura	La Entidad cuenta con mediciones recientes de clima organizacional.	Fortalecer la formulación y seguimiento de planes de intervención derivados de los resultados obtenidos.	Transformación	Resistencia al cambio y deterioro progresivo de la cultura organizacional.
Gestión del Retiro	Los procesos de desvinculación se realizan conforme a la normatividad vigente.	Fortalecer la transferencia de conocimiento y la sistematización de las causas de retiro.	Básico operativo	Pérdida de conocimiento institucional y afectación de la memoria organizacional.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL.TH.1.2-2
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO TRD 5000.27.28.001-2026	Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 31/01/2026
		Página: 28 de 34

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – 2026

Objetivo Estratégico 1

Fortalecer la planeación estratégica del talento humano, integrando los insumos institucionales disponibles, con el fin de anticipar necesidades críticas de personal y orientar la toma de decisiones hacia la continuidad y sostenibilidad del servicio público.

Objetivo Estratégico 2

Optimizar la gestión del empleo, fortaleciendo los procesos de ingreso, permanencia y retiro, mediante el análisis de vacancias críticas y riesgos asociados, garantizando la disponibilidad oportuna del talento humano requerido por la Entidad.

Objetivo Estratégico 3

Consolidar la gestión de la compensación como un instrumento de control y sostenibilidad institucional, fortaleciendo el uso de la información salarial y prestacional para apoyar la planeación y el control del gasto en talento humano.

Objetivo Estratégico 4

Fortalecer el desarrollo de competencias del talento humano, alineando el Plan Institucional de Capacitación con los objetivos estratégicos de la Entidad y evaluando su impacto en el desempeño institucional.

Objetivo Estratégico 5

Focalizar las acciones de bienestar e incentivos, orientándolas al mejoramiento del clima organizacional, el compromiso y el desempeño de los servidores, con énfasis en los factores críticos identificados en las mediciones institucionales.


Objetivo Estratégico 6

Fortalecer la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, promoviendo una cultura de prevención y autocuidado, articulada con los resultados del clima organizacional y los indicadores de ausentismo.

Objetivo Estratégico 7

Consolidar la gestión del clima organizacional y la cultura institucional, mediante la formulación, ejecución y seguimiento de planes de intervención derivados de las mediciones realizadas.

Objetivo Estratégico 8

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO TRD 5000.27.28.001-2026	Código: PL.TH.1.2-2
		Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 31/01/2026
		Página: 29 de 34

Fortalecer la gestión del retiro y la transferencia de conocimiento, mitigando la pérdida de conocimiento institucional y asegurando la continuidad de los procesos críticos de la Entidad.

ESTRATEGIAS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – 2026

Las siguientes estrategias se formulan a partir del diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano y se orientan al cierre de brechas identificadas, en coherencia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, el MIPG y el direccionamiento estratégico institucional.


- Ordenar y anticipar las necesidades de talento humano de la Entidad, usando la información disponible (diagnóstico, planeación institucional y riesgos), para evitar decisiones reactivas y garantizar la continuidad del servicio.
- Fortalecer los procedimientos de ingreso, permanencia y retiro, garantizando su articulación con la planeación del talento humano y el marco normativo vigente.
- Usar mejor la información salarial y prestacional para apoyar la toma de decisiones, cuidando el gasto en talento humano y la sostenibilidad financiera de la Entidad.
- Alinear el Plan Institucional de Capacitación (PIC) con los objetivos estratégicos de la Entidad, priorizando el desarrollo de competencias críticas para el cumplimiento de la misión institucional e implementar mecanismos de evaluación que permitan medir el impacto en el desempeño individual y colectivo de los servidores.
- Orientar el Plan de Bienestar e Incentivos a los factores críticos del clima organizacional, identificados a partir de las mediciones institucionales y del diagnóstico GETH.
- Consolidar una cultura de prevención y autocuidado, articulando el SG-SST con los resultados del clima organizacional y los indicadores de ausentismo y accidentalidad.

- Diseñar e implementar planes de intervención derivados de las mediciones de clima organizacional, con seguimiento periódico a su impacto en el desempeño y el compromiso institucional.
- Implementar mecanismos de transferencia de conocimiento, orientados a preservar la memoria institucional y mitigar el impacto del retiro de servidores en procesos críticos.

**MATRIZ DE IMPLEMETACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
2026**

Objetivo Estratégico	Estrategia	Acción	Indicador	Responsable	Periodicidad
Fortalecer la planeación estratégica del talento humano	Ordenar y anticipar las necesidades de talento humano de la Entidad, usando la información disponible	Elaborar un análisis de necesidades de talento humano con base en el diagnóstico GETH y la planeación institucional	Análisis de necesidades elaborado y socializado	Proceso de Talento Humano	Anual
Optimizar la gestión del empleo	Identificar y priorizar cargos críticos	Actualizar el análisis de cargos críticos y riesgos asociados a vacancias	Documento de cargos críticos actualizado	Proceso de Talento Humano / Direcciones	Anual
Optimizar la gestión del empleo	Fortalecer los procesos de ingreso, permanencia y retiro	Aplicar los procedimientos de ingreso, permanencia y retiro conforme a la normatividad vigente	Procedimientos aplicados	Proceso de Talento Humano	Permanente

Consolidar la gestión de la compensación	Usar mejor la información salarial y prestacional para apoyar la toma de decisiones	Analizar el comportamiento del gasto en nómina y prestaciones sociales	Informe de análisis elaborado	Talento Humano / Dirección Financiera	Anual
Fortalecer el desarrollo de competencias del talento humano	Alinear el Plan Institucional de Capacitación con los objetivos estratégicos de la Entidad	Formular el PIC con base en las brechas identificadas en el diagnóstico GETH	PIC formulado y aprobado	Proceso de Talento Humano	Anual
Fortalecer el desarrollo de competencias del talento humano	Evaluar el impacto de la capacitación	Realizar evaluación básica del impacto de las capacitaciones	Evaluación realizada	Proceso de Talento Humano	Anual
Focalizar las acciones de bienestar e incentivos	Orientar el Plan de Bienestar e Incentivos a factores críticos del clima organizacional	Formular el Plan de Bienestar con base en los resultados de la medición de clima laboral	Plan de Bienestar formulado	Proceso de Talento Humano	Anual
Fortalecer la gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Consolidar una cultura de prevención y autocuidado	Ejecutar las actividades definidas en el Plan Anual del SG-SST	Actividades ejecutadas	Talento Humano / SG-SST	Anual
Consolidar el clima organizacional y la cultura	Implementar planes de intervención derivados del clima	Formular y ejecutar planes de intervención de clima	Plan ejecutado	Proceso de Talento Humano	Anual

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL.TH.1.2-2
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO TRD 5000.27.28.001-2026	Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 31/01/2026
		Página: 32 de 34

institucional	organizacional	laboral			
Fortalecer la gestión del retiro y la transferencia de conocimiento	Implementar mecanismos de transferencia de conocimiento	Aplicar acciones de transferencia de conocimiento en casos de retiro	Acciones realizadas	Proceso de Talento Humano	Permanente

ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

Estrategia del PETH	Ruta de Valor asociada
Ordenar y anticipar las necesidades de talento humano de la Entidad	Ruta de la Calidad / Ruta de Análisis de Datos
Identificar y priorizar cargos críticos	Ruta del Servicio
Fortalecer los procesos de ingreso, permanencia y retiro	Ruta del Servicio / Ruta de la Calidad
Usar mejor la información salarial y prestacional	Ruta de la Calidad
Alinear el Plan Institucional de Capacitación con la estrategia institucional	Ruta del Crecimiento
Evaluar el impacto de la capacitación	Ruta de Análisis de Datos

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL.TH.1.2-2
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO TRD 5000.27.28.001-2026	Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 31/01/2026
		Página: 33 de 34

Orientar el Plan de Bienestar a factores críticos del clima	Ruta de la Felicidad
Consolidar una cultura de prevención y autocuidado	Ruta de la Felicidad / Ruta de la Calidad
Implementar planes derivados del clima organizacional	Ruta de la Felicidad
Implementar mecanismos de transferencia de conocimiento	Ruta del Crecimiento / Ruta del Servicio

SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LA GESTIÓN

La Empresa Vallecaucana de Aguas ha dispuesto las siguientes herramientas que facilitan la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humanos:


- Reportes Trimestrales de Avance.
- Modelo Estándar de Control Interno – MECI.
- Auditorias de gestión y de Calidad.
- Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP.

RECURSOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN

Para la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano durante la vigencia 2026, la Entidad ha asignado un presupuesto estimado de cincuenta y nueve millones setecientos ochenta y cuatro mil pesos (\$59.784.000).

De manera complementaria, el PETH se articula con otros instrumentos de la gestión del talento humano que cuentan con asignación presupuestal propia, así:

- **Plan Institucional de Capacitación (PIC):** ochenta y nueve millones de pesos (\$89.000.000).

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL.TH.1.2-2
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO TRD 5000.27.28.001-2026	Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 31/01/2026
		Página: 34 de 34

- **Plan de Bienestar e Incentivos:** veintiséis millones cuatrocientos mil pesos (\$26.400.000).
- **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):** veintiséis millones cuatrocientos mil pesos (\$26.400.000).

Estos recursos permiten la implementación integral de las acciones orientadas al desarrollo de capacidades, el bienestar, la calidad de vida laboral y la seguridad y salud de los servidores, en coherencia con los objetivos estratégicos institucionales.

ANEXOS

- Plan Institucional de capacitaciones PIC.
- Plan de Bienestar e Incentivos.
- Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Clima Organizacional.



MOISES CEPEDA RESTREPO
Gerente General
VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.

Elaboró y proyectó: David Otero Erazo - CPSP Talento Humano.
Revisó y Aprobó: Dr. Juan Fracier Moreno Rivas – Director Administrativo.
Copia: Archivo.