

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2023

AGUAS DEL HUILA S.A E.S. P



aguas del huila
...llevamos más que agua.

[www.aguasdelhuila.gov.co]



INTRODUCCIÓN

El presente documento, pretende dar a conocer a todos y cada uno de los servidores públicos, colaboradores de Aguas del Huila S.A. E.S.P., y ciudadanos, los programas y planes que conforman la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, alineada al Plan Institucional y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la entidad, con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión.

Para su ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, la Dimensión de Gestión del Talento Humano de la entidad, las diferentes políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en la Política de Integridad de Aguas del Huila S.A. E.S.P.

El área de Talento Humano de la entidad a través de este plan define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro para el apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad.

Este documento se constituye en una herramienta de organización y estructuración de las actividades, orientándola hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de la población objetivo.

OBJETIVO GENERAL

Alinear todos los componentes que integran la gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales mediante acciones de mejoramiento continuo en el desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores de Aguas del Huila S.A. E.S.P.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer en nuestros servidores las competencias funcionales y comportamentales, actualizar sus conocimientos, consolidar sus habilidades y destrezas, a través de procesos continuos de capacitación y planes de desarrollo individual, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.
- Brindar a los servidores de Aguas del Huila S.A. E.S.P., un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo del potencial personal, la identidad, la participación, las actitudes favorables, a través de acciones que mantengan la motivación del personal, con el fin de fortalecer la cultura de servicio público, el compromiso institucional, y el mejoramiento de la calidad de vida laboral de todos los funcionarios de la entidad
- El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.
- Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los funcionarios, mediante la prevención de alteraciones en su salud, manteniendo un entorno laboral sano, con condiciones de trabajo adecuadas y seguras, apto para sus condiciones físicas y psicológicas.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de Aguas del Huila S.A. E.S.P, inicia con la detección de necesidades en los componentes (Bienestar, capacitación, SGSST, incentivos, provisión y plan de vacantes) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos. Aplica a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes (plan de vacantes, plan de previsión de recursos humanos, plan institucional de capacitación, plan de bienestar social); y extensivo a la población de colaboradores y terceros (plan de seguridad y salud), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente.

MARCO ESTRATÉGICO

Para la formulación y construcción del Plan tiene como base el documento de análisis del contexto de la entidad, el cual identifica los factores internos y externos que deben ser tenidos en cuenta para la formulación de las estrategias y acciones permitiendo así proyectar una intervención pertinente que atienda las necesidades y expectativas del sector y la entidad.

Figura 1. Creación de valor público



Fuente: DAFP, 2018

La estratégica del Plan estratégico de Talento Humano está orientada actualmente a la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen las áreas de talento humano de las entidades como líderes de procesos, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, generando el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector público, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país

PRINCIPIOS

La gestión estratégica del talento humano en Aguas del Huila S.A. E.S.P., se basa en los siguientes principios fundamentales, teniendo en cuenta lo planteado en el MIPG:

- **Orientación a resultados:** la estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor público, en la medida en que los servidores públicos perciban que están siendo reconocidos, que tienen posibilidades de desarrollo, que se sienten motivados y que su calidad de vida mejora, van a generar los resultados que de ellos se esperan, reflejando una mayor productividad que conduzca a la mejora en la prestación del servicio a los ciudadanos y mayor confianza de los colombianos en los servidores de Aguas del Huila S.A. E.S.P.
- **Articulación interinstitucional:** la estrategia pretende que las buenas prácticas se multipliquen y que el conocimiento obtenido en la Entidad se comparta y se extienda para obtener el máximo beneficio en todas las partes interesadas.
- **Excelencia y calidad:** desde el accionar de cada servidor público es necesario hacer siempre las cosas de la mejor manera posible, tanto en lo procedural como en el servicio al ciudadano. La gestión del talento humano debe generar productos y servicios confiables y eficaces en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y en la productividad de la Entidad.

- **Toma de decisiones basada en evidencia:** cualquier decisión tomada debe estar basada en evidencias que permitan predecir los resultados esperados, y no en intuiciones o percepciones. Buscar la objetividad es decisivo para el logro de resultados medibles y comparables.
- **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 de la Entidad.

La estrategia comparte con el modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG una visión del talento humano como uno de los ejes principales dentro de la gestión en las entidades públicas, lo concibe como el gran factor crítico de éxito para una buena gestión que logre resultados, como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos, esto explica que el tema de talento humano ocupe el centro del MIPG.

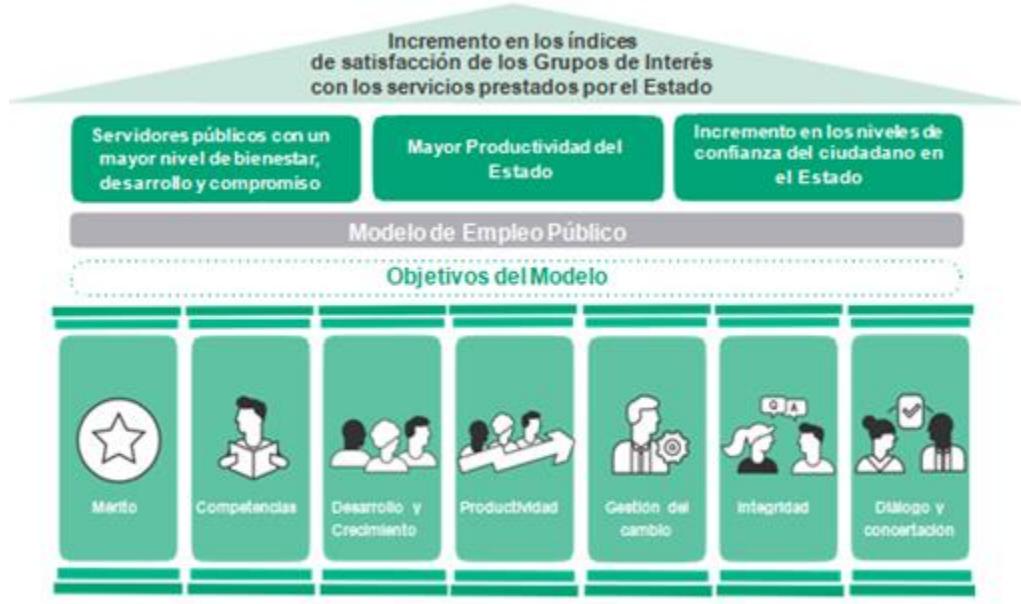
Figura 2. Dimensión del talento Humano



GESTIÓN ESTRATÉGICA

La gestión estratégica del talento humano -GETH- se desarrolla en el marco general de la política de empleo público y se fundamenta en los siguientes pilares: 1) el mérito, criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público, 2) las competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano, 3) el desarrollo y el crecimiento, elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad, 4) la productividad, como la orientación permanente hacia el resultado, 5) la gestión del cambio, la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores, 6) la integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y 7) el diálogo y la concertación, condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos. (MIPG, 2017)

Figura 3. Marco estratégico

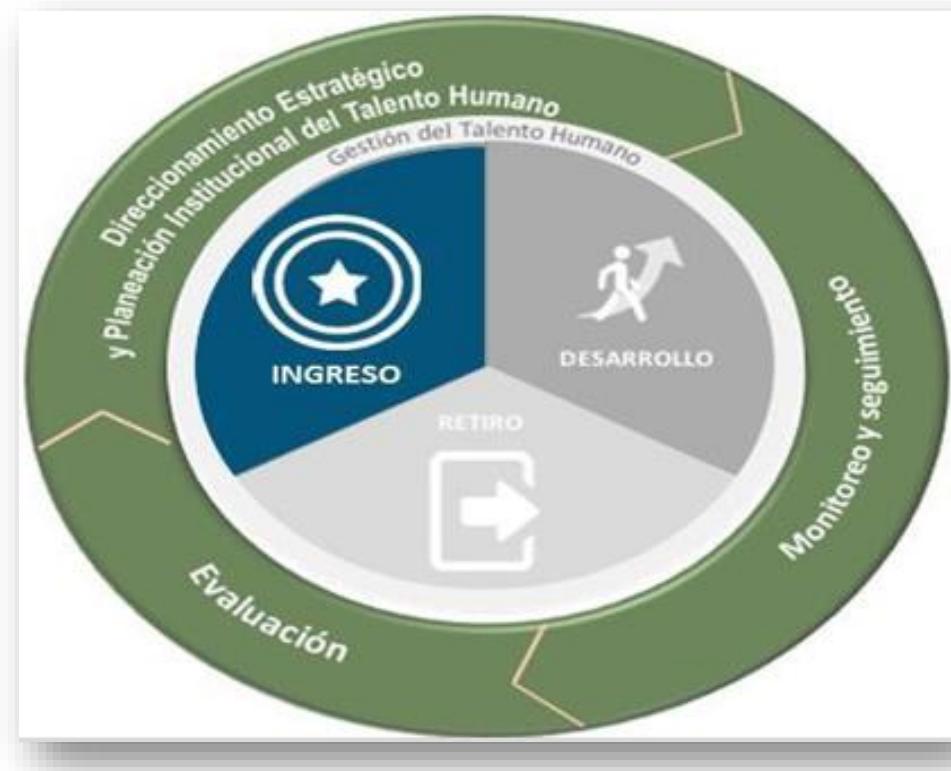


Fuente: DAFP 2017

Para cumplir con estos objetivos se plantea un modelo de empleo público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de gestión estratégica del talento humano: Direccionamiento estratégico y planeación institucional, ingreso, desarrollo y retiro

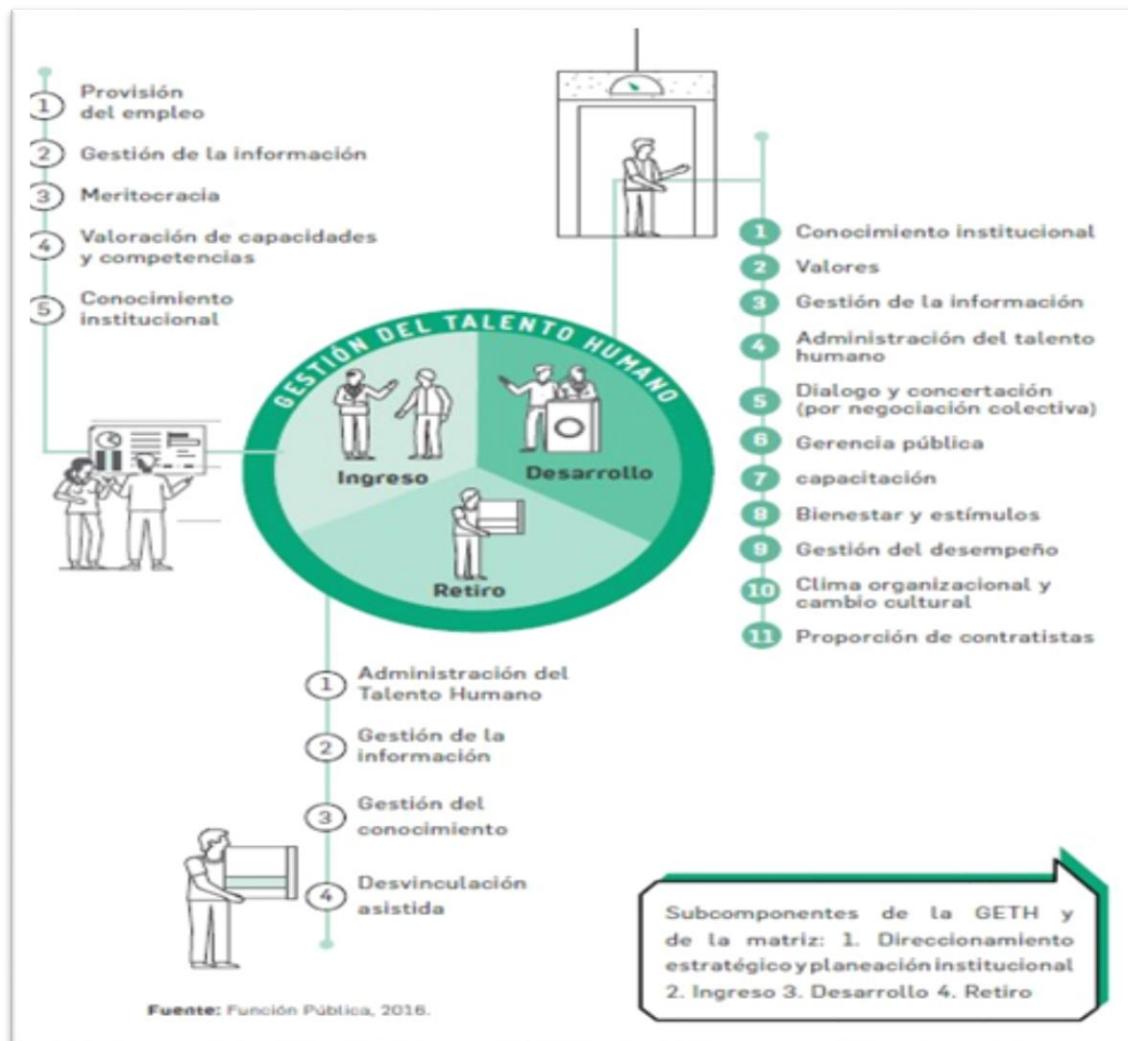
En este sentido se entiende la GETH como el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional. Esta concepción implica la necesidad de articular estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con talento humano, alineándolas con los objetivos misionales.

Figura 4. Modelo del Empleo Público



Fuente: DAEP 2017

Para lograr esta articulación es importante que desde la fase de planeación estratégica se puedan identificar las necesidades de mejora y uno de los insumos es el diagnóstico derivado a través de la matriz de la GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la entidad puede identificar las fortalezas y los aspectos para fortalecer, como punto de partida para la implementación de la gestión estratégica. El diligenciamiento de esta matriz generará una calificación que ubica a cada entidad en particular en alguno de los tres niveles de madurez (Básica operativa, Transformación, consolidación) la GETH.



Fuente: DAFP 2017

CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

No.	CARGO	F.INGRESO	NOMBRE DEL FUNCIONARIO	CEDULA	QUINQUENIO AÑO 2023	FECHA DE NACIMIENTO	FECHA DE CUMPLEAÑOS	EDAD	TIEMPO DE
								SERVICIOS	
1	GERENTE	2-jul-21	GENARO LOZADA MENDIETA	12.238.624		5/12/1973	05 DE DICIEMBRE	50	2
2	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	2-dic-21	DIEGO ANDRES LASO PEREZ	79.794.474		7/12/1977	07 DE DICIEMBRE	46	2
3	SUBGERENTE TECNICO Y OPERATIVO	17-ene-20	ESPERANZA ORTIZ MARTINEZ	26.558.633		7/11/1958	07 DE NOVIEMBRE	65	3
4	ASESOR OFICINA JURIDICA Y DE CONTRATACION	12-feb-20	DIEGO NELSON TAVAREZ LOZANO	7.699.738		21/03/1975	21 DE MARZO	48	3
5	ASESOR CONTROL INTERNO	1-ene-14	MELBA CHARRY MOSQUERA	36.174.319		2/10/1690	02 DE OCTUBRE	63	9
6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	4-jun-99	NORMA CONSTANZA SALAS	26.437.012	24	15/06/1965	15 DE JUNIO	58	24
7	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	18-feb-97	JAIME AUGUSTO MUÑOZ ORDOÑEZ	76.308.608	26	15/03/1696	15 DE MARZO	54	26
8	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	19-may-14	YANETH TORO LOPEZ	55.155.981	9	4/04/1969	05 DE ABRIL	54	9
9	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1-agosto-09	ANA LUCIA MUÑOZ CASTELBLANCO	55.180.928	14	22/07/1975	22 DE JULIO	48	14
10	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1-feb-06	ANA MERCEDES ARIAS LASO	55.170.626	17	24/09/1974	24 DE SEPTIEMBRE	49	17
11	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3-mar-95	LUIS ARTURO BRAVO	4.935.529	28	18/02/1958	18 DE FEBRERO	65	28
12	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1-feb-96	YESID ROJAS PEÑA	12.228.878	27	6/09/1962	06 DE SEPTIEMBRE	61	27
13	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	29-oct-90	LUZ MARINA VARGAS PINTO	36.180.307	33	21/04/1966	18 DE ABRIL	57	33
14	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1-dic-11	DIEGO ARMANDO CARDOZO QUINTERO	7.726.023	12	6/12/1983	06 DE DICIEMBRE	40	12
15	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	28-agosto-06	ANDRES ALBERTO CHARRY GONZALEZ	7.691.951	17	17/11/1972	17 DE NOVIEMBRE	51	17
16	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1-feb-06	MARYERLY RODRIGUEZ	26.477.756	17	9/01/1976	09 DE ENERO	47	17
17	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	9-mayo-08	ANGELA LUCIA NARVAEZ TOVAR	55.160.780	15	13/12/1970	13 DE DICIEMBRE	53	15
18	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	26-mayo-15	GLORIA ISABEL ORTIZ	36.167.094	8	30/03/1961	30 DE MARZO	62	8
19	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	19-novi-19	LUIS ALFONSO OSSA OSSA	10.088.844	3	13/01/1955	13 DE ENERO	68	33
20	TECNICO III	15-novi-90	JORGE EDUARDO BERMEO GONZALEZ	19.499.398	33	25/07/1960	25 DE JULIO	63	4
21	TECNICO III	7-novi-90	LUIS ENRIQUE GALLEGOS SANCHEZ	14.224.214	33	17/02/1958	17 DE FEBRERO	65	33
22	TECNICO III	2-sep-14	WILLIAM REYES MUÑOZ	12.116.995	9	26/05/1960	26 DE MAYO	63	9
23	AUXILIAR ADMINISTRATIVO II	28-novi-11	JUAN CARLOS BERJAN BAHAMON	7.685.637	12	16/05/1970	16 DE MAYO	53	12
24	TECNICO II	3-ene-92	PATRICIA BARREIRO LUNA	55.111.236	31	22/03/1968	22 DE MARZO	55	31
25	TECNICO II	10-jul-92	LUZ MIRYAN OSORIO HERRERA	26.458.618	31	20/11/1959	20 DE NOVIEMBRE	64	31
26	AUXILIAR ADMINISTRATIVO I	27-feb-98	YOBANNY ENRIQUE LINARES BELTRAN	83.161.079	25	4/08/1977	04 DE AGOSTO	46	25

La información de los empleos y los servidores que a continuación se presentan permiten orientar la generación de acciones priorizando estrategias hacia las características de la población de servidores con los que cuenta la entidad.

NIVEL	DEPENDENCIA	TOTAL
DIRECTIVO	Gerencia	1
	Subgerencia Administrativa y financiera. Subgerencia Técnica y Operativa	2
ASESOR	Jurídica y Contratación	1
	Control Interno	1
PROFESIONAL	Servicios Públicos	2
	Subgerencia Técnica y Operativa	5
	Tesorería	2
	Capacitación y Planeación	1
	Jurídica y Contratación	1
	Presupuesto	1
	Cartera	1
	Contabilidad	1
TÉCNICO	Almacén	1
	Subgerencia Técnica y Operativa	1
	Tic	1
	Subgerencia Administrativa y financiera.	1
	Jurídica y Contratación	1
ASISTENCIAL	Almacén	1
	Correspondencia	1
	Subgerencia Técnica y Operativa	1
TOTAL		26

Se observa que el 60% de los cargos del nivel directivo (gerentes Y SUB Gerentes) están ocupados por el género Masculino, con lo cual se cumple la Ley 581 de 2000, donde se establece la obligatoriedad de que al menos el 30% de los cargos de nivel decisario sean ocupados por mujeres. En el nivel Asesor es 50% Masculino y 50% Femenino. En el nivel Profesional, EL 53.33% es femenino y el 47% Masculino.

Durante

ESTRATÉGIA DE OPERACIÓN

➤ Plan de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo la provisión definitiva de los empleos según sus características:

- 1.Empleos de carrera administrativa, ofertados en el marco de la Convocatoria 434 de 2016, se proveen a través de las listas de elegibles vigentes.
- 2.Los empleos de libre nombramiento y remoción, cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveen a través del sistema de meritocracia.
- 3.La provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa se hace a través de las figuras de encargo o excepcionalmente mediante nombramiento provisional.

➤ Plan de Previsión de Recursos Humanos

Aguas del Huila S.A. E.S.P., anualmente mediante el plan de previsión determinará las necesidades de personal para atender las funciones misionales y de apoyo del Ministerio de Educación Nacional, con base en los estudios técnicos resultantes de los ejercicios de diseño organizacional.

➤ Plan Institucional de Capacitación PIC

A través del Plan Institucional de capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de Aguas del Huila S.A. E.S.P., promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. Este plan se formulará anualmente, teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño.

➤ **Plan de Seguridad y Salud Laboral**

Con base en los diferentes resultados y recomendaciones médicas, y partiendo de la concepción de la integralidad del ser humano, se ha definido como línea para la formulación de iniciativas de salud y seguridad en el trabajo, la promoción de hábitos de vida saludable y autocuidado, así como la cultura de la prevención.

➤ **Plan de Bienestar e Incentivos**

La estrategia estará orientada a desarrollar un plan equitativo y eficaz que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores de Aguas del Huila S.A. E.S.P., y sus familias, a través de un plan de desarrollo integral, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores y principios institucionales, mediante actividades específicas que respondan a las características e intereses de los servidores. Igualmente, el plan de bienestar e incentivos se orientará al fortalecimiento de la cultura deseada y a la movilización de temas estratégicos de la entidad. Dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

➤ **Estrategia de Cumplimiento de la Política de Integridad**

Como soporte de la planeación, el área de Talento Humano continuará en la implementación de la política de integridad conforme con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en el marco de los acuerdos interinstucionales que se adelantan con la Secretaría de Transparencia y la Procuraduría General de la Nación.

➤ **Gestión del Cambio**

La gestión del talento humano implica intervenciones cuyos cambios sean planificados con el fin de garantizar el cumplimiento de los resultados y potencializar las competencias de los servidores, atendiendo de manera directa las implicaciones de nuevos escenarios para la ejecución de las funciones, para lo cual en el caso de ser requerida, se aplicará la metodología de gestión del cambio definida por la entidad para el efecto, orientada a la adaptación personal e institucional a nuevos contextos.

➤ Clima Organizacional y Cambio Cultural

Aguas del Huila S.A E.S.P., durante el cuatrienio inició un proceso de transformación de la Cultura Organizacional con el fin de alinear y fortalecer un tejido de creencias compartidas en torno a las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación; que se traduzcan en un desempeño y desarrollo institucional de calidad.

➤ Retiro

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida, así como contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

ARTICULACIÓN DE LA ESTRATÉGIA

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

Rutas de creación de Valor	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
Ruta de la Felicidad <ul style="list-style-type: none"> • La felicidad nos hace productivos • Entornos físicos • Equilibrio de vida • Salario emocional • Innovación con pasión 	Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Política de Integridad
Ruta del Crecimiento <ul style="list-style-type: none"> • Liderando talento • Cultura de liderazgo • Liderazgo en valores • Servidores que saben lo que hacen 	Vinculación Evaluación del Desempeño Gestión de la información

Ruta del Servicio	<ul style="list-style-type: none"> • Al servicio de los ciudadanos • Cultura que genera logro y bienestar 	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación
Ruta de la Calidad	<ul style="list-style-type: none"> • La cultura de hacer las cosas bien • Hacer siempre las cosas bien • Cultura de la calidad y la integridad 	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación
Ruta de Análisis de Datos	<ul style="list-style-type: none"> • Conociendo el talento 	Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

MARCO NORMATIVO

VACANTES

Para la vigencia 2023, se cuenta con 2 vacantes del nivel:

- Técnico I : 1 Vacante
- Asistencia: 1 Vacante

PREPENSIONADOS, PENSIONADOS Y RETIRO FORZOSO

Con vigencia 2022, el 57.22% de sus funcionarios están en etapa Pre pensional ya que o han cumplido la edad y tiempo exigido, pero aún no llegan a la edad límite o estan 1 o 2 años de cumplir edad requerido.



DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Durante la vigencia 2022, se calificó al personal tanto profesional como asistencial y técnico, obteniendo los siguientes resultados:



RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

Al consultar los resultados obtenidos medición de desempeño institucional realizada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se obtiene que la dimensión de talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-, como se muestra en la Figura.



RECOMENDACIONES

#	Recomendaciones
1	Ajustar el manual de funciones de la entidad de acuerdo con el Decreto 815 de 2018.
2	Fortalecer el conocimiento del talento humano de la entidad desde su propio capital intelectual.
3	Tener en cuenta la normatividad aplicable a la gestión del talento humano al momento de realizar la planeación del talento humano.
4	Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género) en la planeación del talento humano de la entidad.
5	Incluir el tema de desvinculación asistida para los pre-pensionados como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.
6	Diseñar y ejecutar un programa de desvinculación asistida por otras causales como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.
7	Verificar en la planta de personal que existan servidores de carrera que puedan ocupar los empleos en encargo o comisión de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
8	Analizar que los resultados de la evaluación de desempeño laboral y de los acuerdos de gestión sean coherentes con el cumplimiento de las metas de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
9	Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre participación ciudadana, rendición de cuentas y control social.
10	Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre el código de integridad y lucha contra la corrupción, con el fin de guiar el actuar de los servidores públicos.
11	Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre transparencia y derecho de acceso a la información pública.
12	Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre la política de servicio al ciudadano.
13	Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre temas de archivo y gestión documental.
14	Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre seguridad digital.
15	Analizar las causas del retiro de los servidores de la entidad, con el fin de implementar acciones de mejora en la gestión del talento humano.
16	Implementar en la entidad mecanismos suficientes y adecuados para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados.

#	Recomendaciones
17	Implementar en la entidad un proceso de capacitación que permita al servidor conocer los objetivos institucionales ligados a la actividad que ejecuta.
18	Implementar la estrategia salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1823 de 2017.
19	Elaborar un protocolo de atención a los servidores públicos frente a los casos de acoso laboral y sexual.
20	Desarrollar un diagnóstico de la accesibilidad y análisis de los puestos de trabajo, con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables de acuerdo con los servidores públicos vinculados, en especial aquellos con discapacidad.
21	Conformar la Comisión de Personal en la entidad, con base en lo estipulado en la Ley 909 de 2004.
22	Implementar el eje de equilibrio psicosocial en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.
23	Implementar el eje de salud mental en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.
24	Implementar el eje de convivencia social en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.
25	Implementar el eje de alianzas interinstitucionales en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.
26	Implementar el eje de transformación digital en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.
27	Implementar diferentes mecanismos para llevar a cabo los procesos de selección meritocracia de los gerentes públicos y de los cargos de libre nombramiento y remoción. Como mínimo, la entidad debe emplear el área de talento humano propia o podrá solicitar apoyo del grupo de meritocracia de Función Pública.
28	Vincular los servidores públicos a través de procesos de selección meritocracia (para los cargos diferentes a carrera administrativa).
29	Actualizar e Implementar el plan institucional de capacitación, con base en las directrices emitidas por Función Pública.
30	Vincular personal que cuente con las competencias establecidas en el Decreto 815 de 2018, relacionadas con la orientación al usuario y al ciudadano, y en la Resolución 667 de 2018 - catálogo de competencias.
31	Establecer incentivos y estímulos para el personal de servicio al ciudadano, de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente.

Normatividad	Descripción
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	<i>Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.</i>
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	<i>Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.</i>
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	<i>Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo</i>
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	<i>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</i>
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	<i>Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.</i>
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	<i>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.</i>
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	<i>Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo</i>
Código de Integridad del Servidor Público 2017	<i>DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana</i>
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	<i>Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.</i>
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	<i>Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos</i>
Ley 1952 de 2019	<i>Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.</i>
Ley 1960 de 2019	<i>Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones</i>
Proyecto de Acuerdo de 2022	<i>Por el cual se ajusta el Manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleos de la planta de personal de Aguas del Huila S.A. E.S.P. Se presenta la estructura orgánica y la planta de personal de entidad.</i>
Decreto 612 de 2018	<i>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.</i>
Decreto 1823 de 2017	<i>Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.</i>