



“SOMOS UN EQUIPO
COMPROMETIDO CON EL BIENESTAR
DE NUESTRA COMUNIDAD Y EL
CUIDADO DEL AGUA. TRABAJAMOS
CON PASIÓN POR SERVIR,
ASEGURANDO UN SERVICIO
ESENCIAL Y DE CALIDAD”



PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN HUMANA

ACUECAR S.A E. S. P

ELABORÓ Y REVISÓ

Paola Farias Gonzalez.

PAOLA FARIAS GONZALEZ

PROFESIONAL EN GESTION HUMANA



CARLOS RODRIGO VERA ZAPATA

AGENTE ESPECIAL SSPD

REPRESENTANTE LEGAL ACUECAR S.A E.S.P

TABLA DE CONTENIDO

• Introducción.....	6
• Alcance	7
• Objetivo General	8
• Objetivos Específicos	8
• Marco Legal	9
• Generalidades.....	10
• Misión de Gestión Humana	10
• Visión de Gestión Humana	11
• Componentes del Plan.....	12
• Planta de Personal	13
• Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales	14
• Organizaciones Sindicales.....	15
• Componentes del Plan Estratégico de Gestión Humana.....	16
• Desarrollo y Capacitación.....	16
• Bienestar y Motivación.....	17
• Programa de Bienestar Social e Incentivos	18
• Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	19
• Evaluación y Gestión del Desempeño.....	20
• Plan de Desvinculación Asistida.....	21
• Programa de Pre pensionados	22
• Actividades del Programa	23
• Monitoreo y Seguimiento del SIGEP	24
• Clima Organizacional y Cambio Cultural.....	25
• Gestión de Conflicto de Intereses.....	26
• Evaluación del Plan.....	27
• Indicadores y Negociaciones Colectivas	28
• Correcciones, Acciones Correctivas, Acciones Preventivas y Mejoras.....	29

ACUECAR S.A E. S. P

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN HUMANA 2025

1. INTRODUCCIÓN

ACUECAR S.A E.S.P., como empresa responsable de la prestación del servicio público de acueducto, reconoce la importancia del talento humano como eje fundamental para garantizar la continuidad, calidad y eficiencia en el suministro de agua potable. En este sentido, el presente Plan Estratégico de gestión hum2025 se constituye como una herramienta clave para fortalecer las capacidades, competencias y habilidades del personal.

Este plan se enfoca en el desarrollo integral de los colaboradores, promoviendo valores institucionales como la responsabilidad, el compromiso, la ética y el sentido de pertenencia. Así mismo, busca mejorar las condiciones laborales, fomentar el bienestar y garantizar ambientes de trabajo seguros, especialmente en las actividades operativas relacionadas con captación, tratamiento y distribución del agua.

El documento se encuentra alineado con la normativa vigente y con los objetivos estratégicos de la empresa, permitiendo consolidar una cultura organizacional orientada al servicio, la mejora continua y la sostenibilidad del recurso hídrico.

2. ALCANCE

El presente plan aplica a todos los colaboradores de ACUECAR S.A E.S.P., incluyendo personal administrativo, operativo y técnico. Comprende todas las etapas del ciclo laboral: ingreso, desarrollo, permanencia y retiro.

3. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el capital humano de ACUECAR S.A E.S.P. mediante la implementación de estrategias integrales que permitan mejorar el

	<p>PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN HUMANA ACUECAR S.A E. S. P</p>	<p>FECHA VIGENCIA: 2025</p>
---	--	-----------------------------

desempeño laboral, la calidad del servicio de acueducto, el bienestar de los colaboradores y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar programas de capacitación técnica y administrativa.
- Promover el bienestar integral de los colaboradores.
- Garantizar condiciones seguras de trabajo.
- Mejorar el clima organizacional.
- Evaluar el desempeño laboral de manera periódica.
- Fortalecer la cultura organizacional.

4. MARCO LEGAL

Este plan se fundamenta en la normativa colombiana vigente aplicable a empresas de servicios públicos y gestión del talento humano, incluyendo la Ley 142 de 1994, Ley 909 de 2004, Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019.

5. GENERALIDADES

El Plan Estratégico de gestión humana articula programas de capacitación, bienestar, seguridad y evaluación del desempeño, enfocados en mejorar la eficiencia operativa del sistema de acueducto.

5.1 MISIÓN DE GESTION HUMANA

Gestionar integralmente el talento humano de ACUECAR S.A E.S.P., promoviendo el desarrollo de competencias técnicas, operativas y administrativas que contribuyan a la prestación eficiente, continua y de calidad del servicio de agua potable en el municipio de El Carmen de Bolívar.

Desde la Dirección de Capital Humano se busca fortalecer las capacidades del personal mediante procesos de formación, capacitación y bienestar, orientados al mejoramiento continuo, la innovación y el uso adecuado de tecnologías aplicadas al sector de acueducto. Asimismo, se fomenta una cultura organizacional basada en el compromiso social, la ética, la responsabilidad ambiental y el servicio al ciudadano.

La gestión del talento humano se enfoca en garantizar condiciones laborales dignas, seguras y motivadoras, especialmente en las actividades relacionadas con la captación, tratamiento y distribución del agua, reconociendo que el recurso hídrico es esencial para la vida y el desarrollo de la comunidad. De esta manera, se contribuye al cumplimiento de la misión institucional de mejorar la calidad de vida de la población a través del acceso al agua potable en condiciones óptimas.

5.2 VISIÓN DE GESTION HUMANA

Para el año 2025, el talento humano de ACUECAR S.A E.S.P. será reconocido como un pilar estratégico en la consolidación de la empresa como referente en la prestación del servicio de acueducto, destacándose por su alto nivel de compromiso, competencias técnicas y vocación de servicio hacia la comunidad.

Se proyecta contar con un equipo humano altamente calificado, capacitado en el manejo eficiente de los sistemas de captación, tratamiento y distribución del agua, así como en la atención oportuna y efectiva al usuario, garantizando estándares de calidad, continuidad y cobertura del servicio.

La Dirección de gestión humana será reconocida por implementar prácticas innovadoras en gestión del talento, bienestar laboral y seguridad y salud en el trabajo, contribuyendo a la sostenibilidad institucional, ambiental y social de la empresa. De igual forma, se promoverá una cultura organizacional orientada al trabajo en equipo, la mejora continua y la excelencia en el servicio, alineada con la visión institucional de crecimiento sostenible y liderazgo en el sector de servicios públicos domiciliarios.

5.3 COMPONENTES DEL PLAN

1. Capacitación: formación en operación de plantas de tratamiento, redes y normatividad.
2. Bienestar: programas de salud, recreación y motivación.
3. Seguridad y Salud en el Trabajo: prevención de riesgos en campo.

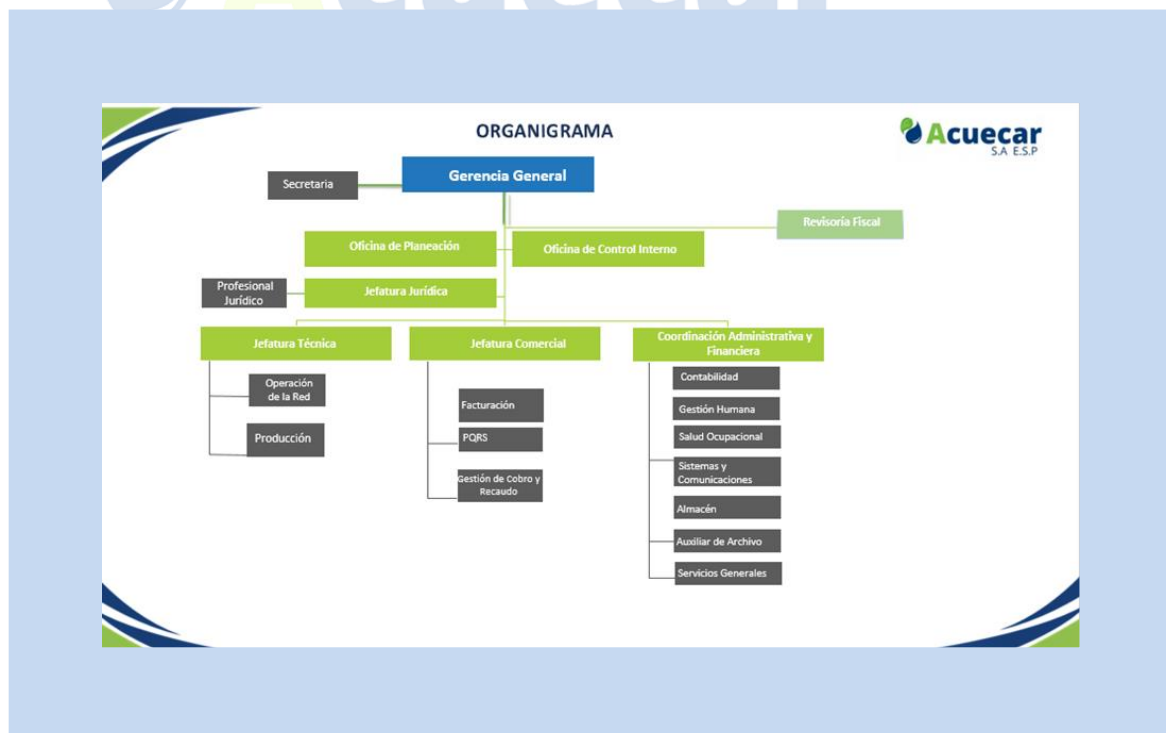
4. Evaluación del desempeño: seguimiento a resultados.
5. Clima organizacional: fortalecimiento del trabajo en equipo.

➤ ORGANIGRAMA

El organigrama de la empresa Acuecar S.A. E.S.P muestra una estructura jerárquica claramente definida, encabezada por la Gerencia General, quien lidera la dirección y coordinación de todas las áreas.

En el nivel de apoyo a la gerencia se encuentran la Secretaría, la Oficina de Planeación, la Oficina de Control Interno y la Revisoría Fiscal, las cuales cumplen funciones estratégicas de planificación, seguimiento y control dentro de la organización. Asimismo, la empresa cuenta con una Jefatura Jurídica, encargada de brindar soporte legal y garantizar el cumplimiento normativo.

En conjunto, este organigrama permite visualizar la distribución de funciones, las líneas de autoridad y la forma en que se articulan las diferentes áreas para el cumplimiento de los objetivos institucionales.



➤ MAPA DE PROCESOS

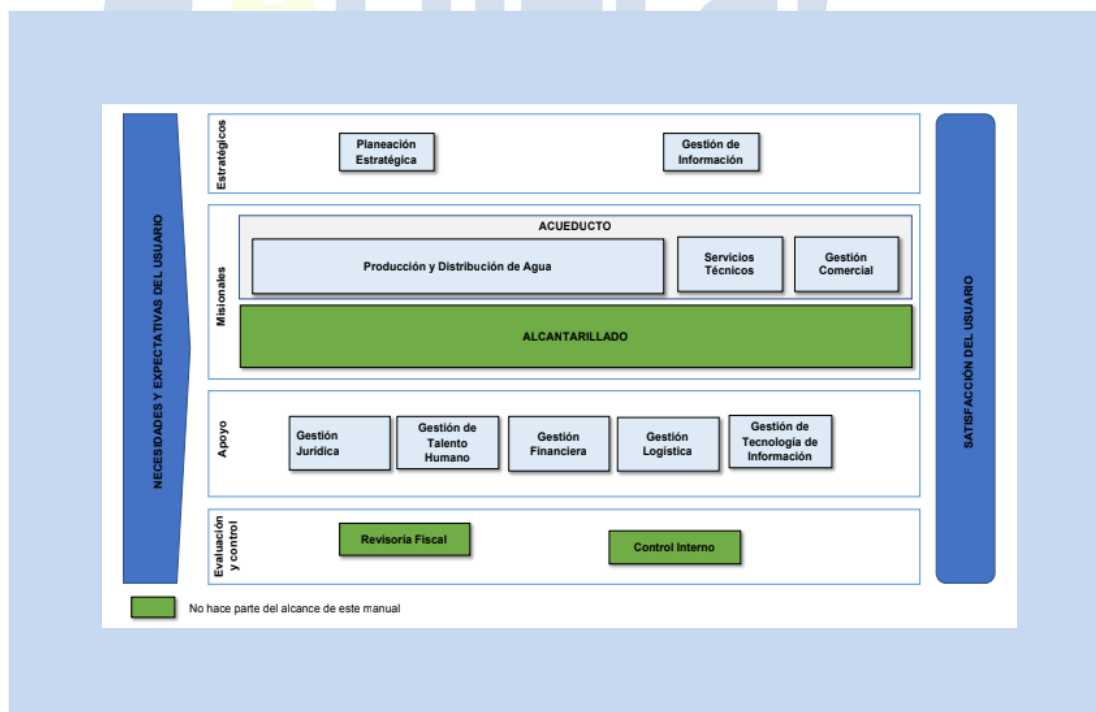
El mapa de procesos de la empresa Acuecar S.A. E.S.P muestra cómo se organizan sus actividades para cumplir con la prestación del servicio.

Se divide en tres tipos de procesos:

- Estratégicos, como la planeación y la gestión de la información, que orientan la organización.
- Misionales, donde se desarrollan los servicios principales como acueducto y alcantarillado.
- De apoyo, que incluyen áreas como talento humano, financiera, jurídica y tecnología.

Además, cuenta con procesos de evaluación y control, que garantizan el seguimiento y la mejora continua.

Todo el sistema parte de las necesidades del usuario y tiene como objetivo final su satisfacción.



	<p align="center">PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN HUMANA ACUECAR S.A E. S. P</p>	<p align="center">FECHA VIGENCIA: 2025</p>
---	---	--

5.4 Planta de Personal

La planta de personal vigente de ACUECAR S.A E.S.P. se encuentra estructurada de acuerdo con las necesidades operativas, administrativas y técnicas propias de la prestación del servicio público de acueducto, garantizando la eficiencia, continuidad y calidad en la prestación del servicio de agua potable a la comunidad.

Actualmente, la planta de personal está conformada por cargos de nivel Líder/Jefe, Nivel Profesional, nivel Técnico/Tecnólogo, Nivel Auxiliar/Asistencial, distribuidos en las diferentes áreas de la organización, tales como: administrativa y operativa.

El personal operativo desempeña un papel fundamental en las actividades relacionadas con la captación, tratamiento, conducción y distribución del agua potable, mientras que el personal administrativo y técnico apoya la gestión institucional, la planificación estratégica y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

La estructura organizacional y la planta de personal de ACUECAR S.A E.S.P. se encuentran definidas mediante los actos administrativos internos (acuerdos y resoluciones), los cuales establecen la creación de cargos, funciones, requisitos y competencias laborales necesarias para el adecuado funcionamiento de la entidad.

Así mismo, el manual específico de funciones y competencias laborales define los perfiles requeridos para cada cargo, permitiendo garantizar la idoneidad del talento humano vinculado a la empresa.

La empresa podrá realizar ajustes a su planta de personal de acuerdo con las necesidades del servicio, los cambios normativos y el crecimiento institucional, en cumplimiento de los principios de eficiencia, economía y calidad en la función pública.

PRESENTACION PLANTA DE PERSONAL ACUECAR S.A E.S.P 2025			
PLANTA GLOBAL			
NIVEL JEFE / LIDER	CARGO	PLAZAS	DEPENDENCIA
	Líder de Planeación y control	1	Gerencia
	Jefe Técnico	1	Gerencia
	Jefe Comercial	1	Gerencia
	Lider Juridico	0	Gerencia
	Total	3	
PLANTA GLOBAL			
NIVEL PROFESIONAL	Control Interno	1	Gerencia
	Profesional Juridico	0	Area Juridica
	Coordinador Administrativo y Contable	1	Gerencia
	Profesional técnico I	2	Area Tecnica
			Area Tecnica
	Profesional Comercial	1	Area Comercial
	Profesional de Sistemas y Comunicaciones	1	Area Administrativa
	Profesional de Gestión Humana	1	Area Administrativa
	Profesional I	1	Area Administrativa
	Secretaria de Gerencia	1	Gerencia
	Profesional SST	1	Area Tecnica
Total	10		
PLANTA GLOBAL			
NIVEL TECNOLOGO / TECNICO	Operadores	9	Area Tecnica
	Jefe de Cuadrilla	5	Area Tecnica
	Tecnico Operativo I	2	Area Tecnica
	Tecnico Operativo II	2	Area Tecnica
	Supervisor Operativo	1	Area Tecnica
	Tecnico Comercial I	2	Area Comercial
	Tecnico Comercial II	1	Area Comercial
	Tecnico Comercial III	1	Area Comercial
	Gestor Comercial	3	Area Comercial
	Tecnico Administrativo	1	Area Administrativa
	Total	27	
PLANTA GLOBAL			
NIVEL AUXILIAR / ASISTENCIAL	Fontanero I	15	Area Tecnica
	Fontanero II	3	Area Tecnica
	Fontanero III	1	Area Tecnica
	Rutero I	6	Area Comercial
	Rutero II	1	Area Comercial
	Auxiliar de Almacen	1	Area Administrativa
	Auxiliar Contable	1	Area Administrativa
	Auxiliar de Archivo	1	Area Administrativa
	Servicios Generales	1	Area Administrativa
	Total	30	

5.5. MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES

El Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de ACUECAR S.A E.S.P. establece los requisitos de estudio, experiencia y competencias necesarias para el desempeño de los cargos de la planta de personal, de acuerdo con su nivel jerárquico.

Este documento, adoptado mediante acto administrativo interno, define las competencias funcionales y comportamentales requeridas, garantizando la idoneidad del talento humano y la transparencia en los procesos de vinculación, evaluación y desarrollo.

Su aplicación es obligatoria para todos los colaboradores y podrá actualizarse conforme a las necesidades de la empresa y los cambios normativos.

5.6. ORGANIZACIONES SINDICALES

En ACUECAR S.A E.S.P. se reconoce el derecho de asociación de los trabajadores a través de organizaciones sindicales legalmente constituidas. Estas participan en los procesos de negociación colectiva mediante pliegos de peticiones, contribuyendo al mejoramiento de las condiciones laborales y al fortalecimiento de las relaciones entre la empresa y sus colaboradores.

Su participación es clave para la ejecución del Plan Estratégico de gestión humana, promoviendo el diálogo, el bienestar laboral y la mejora continua.

5.7. COMPONENTES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN HUMANA

El Plan Estratégico de gestión humana de ACUECAR S.A E.S.P. está compuesto por diferentes áreas interrelacionadas que buscan fortalecer las capacidades del talento humano y alinearlas con los objetivos institucionales, especialmente en la prestación eficiente del servicio de acueducto.

A continuación, se describen sus principales componentes:

➤ **DESARROLLO Y CAPACITACIÓN**

Este componente se enfoca en el fortalecimiento continuo de las habilidades, conocimientos y competencias del personal, tanto en el ámbito administrativo como operativo.

A través de programas de formación, capacitaciones y entrenamientos, la empresa busca preparar a sus colaboradores para el adecuado desempeño de sus funciones, especialmente en actividades relacionadas con la captación, tratamiento y distribución del agua potable.

Así mismo, se promueve la actualización constante frente a normativas, tecnologías y buenas prácticas del sector de servicios públicos, contribuyendo a la mejora continua, la eficiencia operativa y la calidad del servicio prestado a la comunidad.

BIENESTAR Y MOTIVACIÓN

Se busca promover un entorno laboral saludable y positivo para los colaboradores de ACUECAR S.A E.S.P., fomentando el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Incluye programas orientados al bienestar físico, mental y social, así como actividades recreativas, integración y reconocimiento que fortalezcan la motivación, el sentido de pertenencia y el trabajo en equipo.

De igual manera, se impulsan estrategias que contribuyan a mejorar la calidad de vida laboral, especialmente en el personal operativo que desarrolla actividades en campo dentro del sistema de acueducto.

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

ACUECAR S.A E.S.P. implementará un Programa de Bienestar Social e Incentivos orientado a mejorar los niveles de eficiencia, motivación y satisfacción de sus colaboradores, contribuyendo al fortalecimiento del desempeño laboral y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Este programa será desarrollado con autonomía administrativa, técnica y financiera, mediante la gestión de recursos propios, promoviendo acciones que impacten positivamente la calidad de vida de los colaboradores y sus familias. En este sentido, el programa permitirá fortalecer el sistema de estímulos e incentivos, alineado con la normativa vigente aplicable y con las políticas internas de gestión del talento humano, con el propósito de fomentar el compromiso, el sentido de pertenencia y la productividad organizacional.

El enfoque del programa estará orientado a generar condiciones laborales favorables, promoviendo el bienestar físico, mental, social y emocional de los colaboradores, especialmente en el personal que desarrolla actividades operativas dentro del sistema de acueducto.

A partir del diagnóstico institucional y las necesidades identificadas, se establecerán líneas estratégicas de acción que permitan diseñar e implementar actividades de bienestar e incentivos, tales como programas recreativos, deportivos, culturales, reconocimiento laboral, integración familiar y fortalecimiento del clima organizacional.

De igual manera, se adoptará una estrategia integral que articule los diferentes componentes del bienestar, permitiendo mejorar la calidad de vida de los colaboradores y contribuir al desarrollo organizacional de ACUECAR S.A E.S.P., en coherencia con los principios de sostenibilidad, responsabilidad social y servicio a la comunidad.



SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)

Este componente tiene como finalidad proteger la salud y seguridad de los colaboradores en sus actividades laborales, especialmente en las labores operativas relacionadas con la captación, tratamiento y distribución del agua.

Comprende la identificación y prevención de riesgos, la implementación de medidas de control, el cumplimiento de la normatividad vigente y la promoción de una cultura de autocuidado.

Se desarrollan acciones como capacitaciones, uso adecuado de elementos de protección personal (EPP), inspecciones de seguridad y seguimiento a condiciones de salud, garantizando ambientes de trabajo

Actividad	Descripción	Responsable	Frecuencia	Indicador
Identificación de riesgos	Identificar y evaluar riesgos			

	en áreas administrativas y operativas del sistema de acueducto			
Capacitaciones en SST	Formación en seguridad, uso de EPP y cultura de autocuidado			
Entrega de EPP	Dotación y control de elementos de protección personal			
Inspecciones de seguridad	Verificación de condiciones seguras en campo y oficinas			
Exámenes médicos	Realización de exámenes ocupacionales periódicos			
Investigación de incidentes	Análisis y reporte de accidentes e incidentes laborales			
Promoción de la salud	Actividades de bienestar físico, mental y emocional			
Señalización	Implementación de señalización en zonas de riesgo			
Plan de emergencias	Actualización y socialización del plan de emergencias			

6. EVALUACIÓN Y GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

Este componente tiene como objetivo medir y evaluar el desempeño de los colaboradores de ACUECAR S.A E.S.P., con el fin de identificar oportunidades de mejora, fortalecer competencias y optimizar los procesos institucionales.

Se implementarán mecanismos de evaluación periódica que permitan establecer metas claras, hacer seguimiento a los resultados y brindar retroalimentación oportuna, promoviendo el desarrollo profesional del talento humano.

7. PLAN DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA

Este componente busca brindar acompañamiento a los colaboradores de ACUECAR S.A E.S.P. que, por situaciones como jubilación, retiro o finalización de vínculo laboral, se desvinculan de la entidad.

A través de este programa se pretende facilitar la adaptación a una nueva etapa de vida, fortaleciendo aspectos personales, emocionales y sociales que contribuyan al bienestar integral del colaborador, promoviendo una transición adecuada y digna.

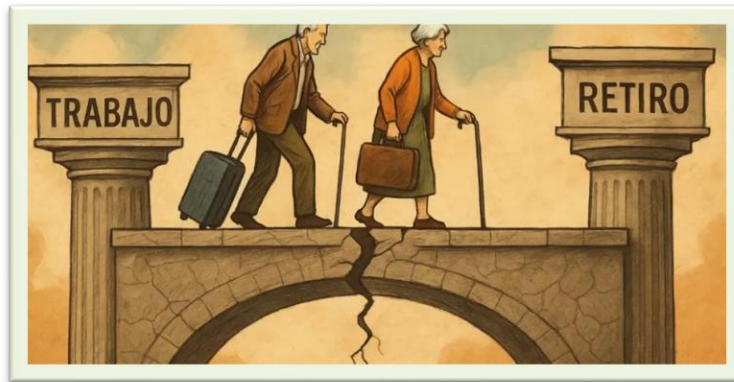


7.1 PROGRAMA DE PREPENSIONADOS

Este programa está dirigido a los colaboradores de ACUECAR S.A E.S.P. que se encuentren próximos a cumplir los requisitos para su pensión.

Su objetivo es proporcionar herramientas y habilidades que faciliten la adaptación a esta nueva etapa, promoviendo el desarrollo personal, emocional y social de los participantes.

A través de actividades lúdicas, capacitaciones y espacios de integración, se busca fortalecer capacidades, compartir experiencias y preparar a los colaboradores para afrontar de manera adecuada su proceso de retiro, contribuyendo a su bienestar y calidad de vida.



7.2 ACTIVIDADES A DESARROLLAR EN EL PROGRAMA

<p>Recreación y Esparcimientos</p>	<p>Se proponen actividades recreativas y sociales de integración que permitan elevar la autoestima y fomentar las relaciones interpersonales.</p>
<p>Hábitos de Vida Saludable</p>	<p>Fomentar estilos de vida saludable que incidan positivamente en el bienestar físico, mental y social del Servidor Público y que a su vez disminuyan los comportamientos de riesgo.</p>
<p>Revisión Hojas de Vida e Historias Laborales</p>	<p>Contar con información precisa sobre el contenido de las historias laborales de los servidores públicos</p>
<p>Capacitación</p>	<p>Brindar al servidor público la asesoría pertinente sobre el Sistema General de Pensiones y el proceso correspondiente para lograr el Retiro Laboral</p>

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN HUMANA ACUECAR S.A E. S. P	FECHA VIGENCIA: 2025
---	--	-----------------------------

Evaluación y Seguimiento	Realizar un informe del impacto del programa de pre pensionados es decir conocer su efectividad.
--------------------------	--

8. CLIMA ORGANIZACIONAL Y CAMBIO CULTURAL

ACUECAR S.A E.S.P. promoverá el fortalecimiento del clima organizacional mediante estrategias orientadas a mejorar las relaciones laborales, la comunicación interna y el trabajo en equipo.

Para la vigencia 2025, se impulsarán acciones que permitan consolidar una cultura organizacional basada en valores institucionales, el servicio a la comunidad, la responsabilidad social y el compromiso con la mejora continua, especialmente en la prestación del servicio de acueducto.

9. GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

En ACUECAR S.A E.S.P., la gestión del conflicto de intereses se constituirá como una herramienta preventiva orientada a brindar lineamientos claros a los colaboradores para la identificación, declaración y manejo adecuado de situaciones en las que sus intereses personales puedan interferir con los intereses de la organización.

La empresa promoverá una cultura de transparencia, ética y responsabilidad, en la cual los colaboradores puedan reconocer oportunamente posibles conflictos de intereses y actuar de manera adecuada, garantizando la integridad en el desarrollo de sus funciones.

Si bien las situaciones de conflicto de intereses se encuentran enmarcadas dentro de la normatividad vigente en Colombia, ACUECAR S.A E.S.P. adoptará un enfoque preventivo que permita fortalecer el comportamiento ético dentro de la organización y minimizar riesgos que puedan afectar la gestión institucional.

En este sentido, se tendrán como referencia las disposiciones establecidas en el artículo 40 del Código Único Disciplinario (Ley 734 de 2002) y el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y

de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), los cuales definen el conflicto de intereses como aquella situación en la que el interés particular de una persona entra en contraposición con los intereses de la organización.

De esta manera, la gestión del conflicto de intereses se consolidará como un mecanismo clave para fortalecer la confianza, la transparencia y la adecuada toma de decisiones dentro de ACUECAR S.A E.S.P.

9.1 GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

En ACUECAR S.A E.S.P., la gestión del conflicto de intereses se constituye como una herramienta preventiva orientada a brindar lineamientos claros a los colaboradores para la identificación, declaración y manejo adecuado de situaciones en las que sus intereses personales puedan interferir con los intereses de la organización.

La empresa promueve una cultura de transparencia, ética y responsabilidad, en la cual los colaboradores reconocen oportunamente posibles conflictos de intereses y actúan de manera adecuada, garantizando la integridad en el desarrollo de sus funciones.

Si bien las situaciones de conflicto de intereses se encuentran enmarcadas dentro de la normatividad vigente en Colombia, ACUECAR S.A E.S.P. adopta un enfoque preventivo que permite fortalecer el comportamiento ético dentro de la organización y minimizar riesgos que puedan afectar la gestión institucional.

En este sentido, se tienen como referencia las disposiciones establecidas en el artículo 40 del Código Único Disciplinario (Ley 734 de 2002) y el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), los cuales definen el conflicto de intereses como aquella situación en la que el interés particular de una persona entra en contraposición con los intereses de la organización.

	<p>PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN HUMANA ACUECAR S.A E. S. P</p>	<p>FECHA VIGENCIA: 2025</p>
---	--	-----------------------------

De esta manera, la gestión del conflicto de intereses se consolida como un mecanismo clave para fortalecer la confianza, la transparencia y la adecuada toma de decisiones dentro de ACUECAR S.A E.S.P.

12. CORRECCIONES, ACCIONES CORRECTIVAS, ACCIONES PREVENTIVAS Y MEJORAS

De acuerdo con el análisis realizado al presente Plan Estratégico de Capital Humano, ACUECAR S.A E.S.P. establece las acciones de mejora necesarias para fortalecer su implementación y resultados.

Estas acciones se gestionan a través de planes de mejoramiento, en los cuales se definen compromisos, responsables y tiempos de ejecución, orientados a corregir desviaciones, prevenir posibles riesgos y optimizar los procesos de gestión del talento humano.

De esta manera, se promueve la mejora continua, garantizando la eficacia y sostenibilidad de las estrategias implementadas.



ACUECAR S.A E.S.P
GESTION HUMANA