

**MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN EMPRESA DE ACUEDUCTO
ALCANTARILLADO Y ASEO SAN ALBERTO "EMPOSANAL S.A E.S.P"**

Dimensión:	TALENTO HUMANO
Política Corporativa:	POLITICA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

FECHA DE APROBACION	APROBADO POR	VERSION
31 DICIEMBRE 2022	Comité Institucional de gestión del desempeño	01

1. DESCRIPCIÓN

En EMPOSANAL S.A E.S.P, estamos comprometidos con la Gestión Estratégica del Talento Humano fundamentada en pilares como el mérito, las competencias, el desarrollo y crecimiento, la productividad, el diálogo y la concertación, la gestión del cambio y la Integridad, enmarcada en un trabajo sano, seguro y gratificante.

2. JUSTIFICACIÓN

Se crea la política de Gestión Estratégica de Talento Humano basada y adaptada de conformidad con las disposiciones y lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y El Modelo Estándar de Control Interno (MECI).

Esta política se articula con las demás políticas de gestión y desempeño de la EMPOSANAL S.A E.S.P, ya que el talento humano es el activo más importante con el que se cuenta, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito que facilita el logro de los objetivos y resultados de la Empresa.

3. ALCANCE

Aplica a todos los servidores públicos de la EMPOSANAL S.A E.S.P, entendiéndolos con contrato a término indefinido, a término fijo y a labor determinada; personas que se encuentren desarrollando contratos de aprendizaje y pasantías, y los empleados públicos de libre nombramiento y remoción en la Empresa.

4. DIRECTRICES

Los pilares que estructura la política son:

- **Mérito:** Criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.
- **Competencias:** eje a través del cual se articula el proceso de talento humano.
- **El desarrollo y crecimiento:** Elementos básicos para lograr que los servidores aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la Empresa.
- **La productividad:** Orientación permanente hacia el resultado.

**MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN EMPRESA DE ACUEDUCTO
ALCANTARILLADO Y ASEO SAN ALBERTO "EMPOSANAL S.A E.S.P"**

Dimensión:	TALENTO HUMANO
Política Corporativa:	POLITICA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

- **La gestión del cambio:** Disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes.
- **El diálogo y la concertación:** Condiciones fundamentales para buscar mecanismos y espacios de interacción para lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.
- **La Integridad:** Valores con los que deben contar todos los servidores públicos, enmarcados en el Código de integridad de la EMPOSANAL S.A E.S.P
- **Trabajo sano y seguro:** Aplicación de pautas de autocuidado de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el desarrollo de sus actividades laborales.

Para la planeación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) planteó la necesidad de alinear las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito fundamental de las entidades; para lograrlo se requiere vincular desde el proceso de planeación institucional al talento humano, de manera que la Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización.

Para hacer una efectiva Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) la Empresa debe desarrollar 5 etapas:

1. Disponer de información (Gestión de información).
2. Diagnosticar la gestión estratégica del talento Humano.
3. Elaborar Plan de Acción (Diseñar acciones para la GETH).
4. Implementar acciones para la GETH.
5. Evaluar acciones para la GETH.

4.1. Etapa 1. Gestión de Información

Es fundamental disponer de información sobre la Empresa y el talento humano:

- Marco normativo, objetivo, misión, contexto, metas estratégicas, proyectos, entre otros. Esta información se obtiene en desarrollo de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación.
- Caracterización de los servidores: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.

		Fecha: 31/12/2022 Versión: 01
MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN EMPRESA DE ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO SAN ALBERTO "EMPOSANAL S.A E.S.P"		
Dimensión:	TALENTO HUMANO	
Política Corporativa:	POLITICA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	

- Caracterización de los empleos: planta de personal, perfiles de los empleos, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.
- Información adicional: caracterización precisa de las necesidades, intereses y expectativas de los servidores que permita identificar requerimientos de capacitación, bienestar, seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

Se deben controlar las siguientes variables:

- Los servidores públicos y/o contratistas deben realizar el registro y actualización del formato de hoja de vida y la declaración de bienes y rentas en SIGEP, en las fechas establecidas en la normatividad vigente.
- Registrar y actualizar las situaciones administrativas en SIGEP.
- Establecer cronogramas institucionales para el desarrollo de actividades de bienestar y capacitación.
- Implementar registros de asistencia sobre participantes a las actividades de bienestar y capacitación realizadas por la Empresa.
- Adoptar y actualizar permanentemente la base de datos sobre el retiro de personal de la empresa EMPOSANAL S.A E.S.P.

4.2. Etapa 2. Diagnosticar la GETH

Permite a la organización contar con un análisis pormenorizado sobre las fortalezas y las debilidades del talento humano vinculado, definir escenarios de intervención y establecer un plan de acción de mediano plazo que responde a las necesidades del entorno y las demandas de los clientes internos y externos sobre el objeto misional de la organización.

Esta fase involucra dos actividades específicas:

- 1) Aplicar y hacer seguimiento a la Matriz de GETH.
- 2) Elaborar el diagnóstico sobre el talento humano vinculado con la Empresa.

Se debe elaborar el diagnóstico sobre el talento humano que presta los servicios a la entidad, considerando como mínimo, los siguientes aspectos:

- Acopiar información cuantitativa y cualitativa sobre el personal que presta sus servicios a EMPOSANAL S.A E.S.P, definiendo variables claves como tipo de vinculación, antigüedad,

		Fecha: 31/12/2022 Versión: 01
MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN EMPRESA DE ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO SAN ALBERTO "EMPOSANAL S.A E.S.P"		
Dimensión:	TALENTO HUMANO	
Política Corporativa:	POLITICA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	

nivel académico, género, composición etérea, nivel educativo, experiencia laboral, entre otros.

- Definir el nivel de correspondencia entre la estrategia o proyección institucional y el estado del talento humano existente en la Empresa.
- El diagnóstico debe ser ilustrativo y selectivo frente a los puntos críticos que se desean abordar (cualificación, tamaño planta de personal, calidad de vida laboral, ambientes laborales inclusivos, productividad, gestión del cambio, clima laboral, entre otros).
- El documento de diagnóstico se socializará al interior de la Empresa con la Alta Dirección y los grupos de interés que apliquen y se complementará en los aspectos que se requiera.

Para la elaboración del diagnóstico se deben considerar las necesidades, priorizaciones realizadas y resultados obtenidos en los planes institucionales de:

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

4.3. Etapa 3. Diseñar Acciones para la GETH

Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica EMPOSANAL S.A E.S.P en relación con la gestión del talento humano, se estructura el plan de acción y cronograma de trabajo que permita avanzar hacia el máximo nivel de desarrollo según los estándares propuestos, cumpliendo un rol estratégico y contribuyendo a la consecución de resultados, considerando para ello, los resultados de los diagnósticos previamente realizados en la Etapa 2.

Planes Cuatrienales de Talento Humano: Con base en el diagnóstico estratégico realizado, en EMPOSANAL S.A E.S.P, deberá formular e implementar el Plan de GETH, que abordará las problemáticas identificadas y la visión de futuro concertada con los grupos de interés; debe contar como mínimo con los siguientes elementos:

- Articulación de la gestión estratégica del talento humano con el Plan General Estratégico de la empresa EMPOSANAL S.A. ES.P (Misión, Visión, Objetivos).
- Selección y elaboración de programas y proyectos estratégicos, recursos y medios para realizarlos.
- Definición de indicadores y mecanismos de monitoreo y seguimiento de las acciones contempladas.

		Fecha: 31/12/2022 Versión: 01
MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN EMPRESA DE ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO SAN ALBERTO "EMPOSANAL S.A E.S.P"		
Dimensión:	TALENTO HUMANO	
Política Corporativa:	POLITICA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	

- Análisis sobre riesgos del proceso en términos de cumplimiento, calidad, oportunidad, entre otros.

4.4. Etapa 4. Implementar Acciones para la GETH

Consiste en la implementación de acciones previamente diseñadas, que tienen como propósito consolidar un modelo de gestión estratégica del talento humano:

- Ingreso: Implementar acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.
- Desarrollo: Definir acciones relacionadas con capacitación, bienestar, incentivos, seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la Empresa.
- Retiro: Gestionar las razones de deserción para encontrar mecanismos que eviten el retiro de personal calificado. Así mismo, desarrollar el programa de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado. Diseñar e implementar estrategias para garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la EAAB-ESP, articulado con la dimensión de Gestión del Conocimiento e Innovación.

INGRESO	DESARROLLO	RETIRO
Gestión hojas de vida SIGEP, servidores públicos y contratistas. Procesos de inducción. Protocolo de ingreso	Elaboración e implementación del Plan Institucional de Capacitación -PIC. Actividades de bienestar (programas de esparcimiento, entre otras actividades)	Identificación y análisis de las causas del retiro. Orientación para entrega de puesto de trabajo a atreves de actas, las cuales quedan en las hojas de vida del servidor que se retira

**MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN EMPRESA DE ACUEDUCTO
ALCANTARILLADO Y ASEO SAN ALBERTO "EMPOSANAL S.A E.S.P"**

Dimensión:	TALENTO HUMANO
Política Corporativa:	POLITICA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

Actividades de Gestión / Variables Requisitos PGETH MIPG-MECI	Productos / Factor de Cumplimiento en el Distrito Capital
Actividades relacionadas con el Ingreso	Gestión de Información en el SIGEP: Los servidores públicos, contratistas y aspirantes a cargos de EMPOSANAL S.A E.SP deberán gestionar a través de https://www.funcionpublica.gov.co/sigep-web/sigep2/index.xhtml?faces-redirect=true#no-back-la creación y actualización de la hoja de vida en el SIGEP, adjuntando los soportes correspondientes.
Actividades de Capacitación	El Plan Institucional de Capacitación (PIC) debe orientarse a la promoción de un servidor público competente, innovador, dinamizador del cambio, dispuesto a hacerse partícipe activo de la construcción y transferencia del conocimiento y del crecimiento personal e institucional, enfocado en fortalecer la relación Servidor – Empresa – Ciudadanía.
Actividades de Bienestar e Incentivos	El Plan de Bienestar e Incentivos: se elabora en cumplimiento de los compromisos convencionales. Adicional a lo anterior, debe tener y generar una capacidad transformadora a través de los programas o actividades que se realicen, alejándose de eventos rutinarios o hechos desarticulados, cuya ejecución impacten significativamente el desarrollo del servidor y la Empresa.
Actividades relacionadas con la gestión del rendimiento.	La gestión del rendimiento es entendida como una herramienta aplicable a todos los servidores públicos sin distinción del tipo de vinculación o del nivel ocupacional, su utilidad radica en la capacidad de gestionar el proceso, los resultados y la información derivado del mismo, para tomar decisiones que impacten la capacitación y las estrategias de desarrollo del talento humano a partir de las brechas o logros identificados, los aportes a la

		Fecha: 31/12/2022 Versión: 01
MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN EMPRESA DE ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO SAN ALBERTO "EMPOSANAL S.A E.S.P"		
Dimensión:	TALENTO HUMANO	
Política Corporativa:	POLITICA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	

	consecución de las metas y programas a cargo de la Empresa. Para la EMPOSANAL S.A E.S.P la Gestión del rendimiento se evidencia mediante: • El cumplimiento de los compromisos gerenciales y los indicadores inscritos en los acuerdos de gestión. • La Evaluación para el Desarrollo y la Eficiencia que se aplica a los trabajadores oficiales con contrato a término fijo.
Actividades relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Matriz de Maduración del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo: permite evaluar la gestión desarrollada en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, identificando su grado de madurez, oportunidades de mejora y plan de acción a implementar, para dar cumplimiento a los requisitos legales referentes con la Seguridad y Salud Laboral. Esta herramienta, analiza el sistema desde dos (2) instrumentos: • Resultado de la aplicación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. • Indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sugeridos por el Decreto 1072 de 2015.
Actividades relacionadas con la gestión del retiro	EMPOSANAL S.A E.S.P debe incorporar acciones para documentar la desvinculación laboral del personal e implementar mecanismos para la transferencia de conocimientos o saberes de aquellos que se retiran de la Empresa por diversos motivos.

4.5. Etapa 5. Evaluar Acciones para la GETH

4.5.1. Seguimiento: El seguimiento a los planes institucionales que se derivan de la política de gestión estratégica de talento humano se realizará de la siguiente forma:

	Fecha: 31/12/2022 Versión: 01
MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN EMPRESA DE ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO SAN ALBERTO "EMPOSANAL S.A E.S.P"	
Dimensión:	TALENTO HUMANO
Política Corporativa:	POLITICA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

- La Gerencia de Gestión Humana y Administrativa realizará el reporte de los Planes de acuerdo con las acciones implementadas, los indicadores estratégicos y de proceso definidos en los Acuerdos de Gestión, a los cronogramas establecidos para cada uno de los planes, así como el análisis de las evaluaciones o experiencias de los servidores con las actividades desarrolladas.

- El monitoreo a los planes lo realizará la Gerencia de Planeamiento y Control, revisando el cumplimiento de las acciones propuestas.

- La evaluación del cumplimiento a los planes lo realizará la Oficina de Control Interno y Gestión.

Se evaluará el cumplimiento de los objetivos propuestos y de ser el caso, se generarán acciones para prevenir o corregir situaciones que pongan en riesgo el logro de las metas establecidas.

4.5.2. Medición: Se realizará a través de dos instrumentos:

- **Formulario de autodiagnóstico:** herramienta de autoevaluación dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que busca a través de una lista de chequeo identificar el nivel de avance de acuerdo a la información consignada por la EMPOSANAL S.A E.S.P. El autodiagnóstico evalúa cuatro componentes: planeación, ingreso, desarrollo y retiro; se aplica autónomamente en cualquier momento o cuando se considere pertinente.

- **Formulario Único de Avance a la Gestión (FURAG):** Herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control del desempeño institucional. En este formulario de reporte anual, la Empresa debe diligenciar un formulario que detalla los niveles de avance en cada política de desarrollo administrativo que se articula con MIPG.

Los resultados de la evaluación señalan un diagnóstico del nivel de avance y madurez de la Empresa, lo cual se constituye en un referente para la planeación en la vigencia.

5. PARTICIPANTES

DESCRIPCION	RESPONSABLE
Construcción de la política	Gerencia
Ejecución de la política	Todo el personal de la entidad

**MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN EMPRESA DE ACUEDUCTO
ALCANTARILLADO Y ASEO SAN ALBERTO "EMPOSANAL S.A E.S.P"**

Dimensión:	TALENTO HUMANO
Política Corporativa:	POLITICA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

Seguimiento de la política	Todo el personal de la entidad
Evaluación de la política	Control interno

6. NORMATIVIDAD

Normatividad	Descripción
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
Acuerdo 6176 del 10 de octubre de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
Ley 1952 de 2019	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.
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Resolución 312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

		Fecha: 31/12/2022 Versión: 01
MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN EMPRESA DE ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO SAN ALBERTO "EMPOSANAL S.A E.S.P"		
Dimensión:	TALENTO HUMANO	
Política Corporativa:	POLITICA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	

7. INDICADORES

PROCESO	INDICADOR	PRINCIPIO MEDIDO	FUENTE
Gestión Estratégica de Talento Humano	Gestión de Talento Humano	Eficacia	Resultados FURAG
Gestión Estratégica de Talento Humano	Nivel de implementación de la política Gestión de Talento Humano	Eficacia	Resultados del autodiagnóstico