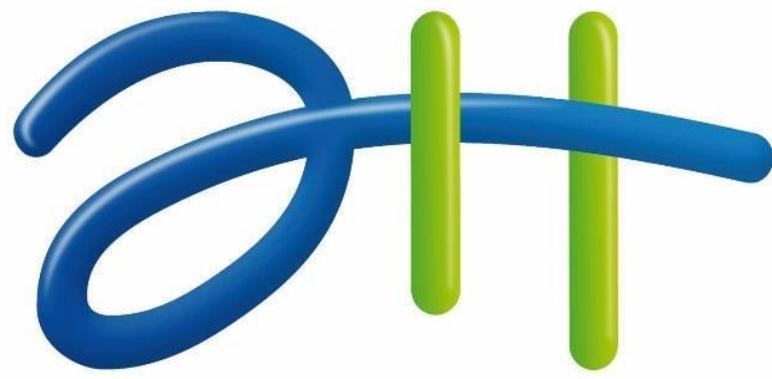


POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

AGUAS DEL HUILA S.A E.S.P.



aguas del huila
...llevamos más que agua.

www.aguasdelhuila.gov.co



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS	4
OBJETIVO GENERAL	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
TÉRMINOS Y DEFINICIONES	4
MARCO LEGAL	5
POLITICA DE GESTIÓN PRESUPUESTAL	6
ELEMENTOS DE IMPLEMENTACIÓN	6
Etapa 1. Disponer de información	6
Etapa 2. Diagnosticar la gestión estratégica del talento humano	6
Etapa 3: Diseñar acciones para la gestión estratégica del talento humano	7
Etapa 4. Implementar las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)	7
ALCANCE	8
APLICABILIDAD	8
COMUNICACIÓN	9
EVALUACION Y SEGUIMIENTO	9
VIGENCIA Y AVISO POLÍTICA DE SERVICIO AL CIUDADANO	9

INTRODUCCIÓN

La política de Talento Humano de AGUAS DEL HUILA S.A E.S.P. en el Marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se presenta en cumplimiento del Decreto 1499 de 2017, en busca de inferir al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Esta política estará orientada a dotar a AGUAS DEL HUILA S.A E.S.P. de servidores íntegros, competentes, abiertos al cambio y comprometidos con el cumplimiento de los principios de la función administrativa, mediante la definición de estrategias que garanticen que el ingreso y la permanencia de los funcionarios estén fundamentados en el mérito, la capacitación, el desarrollo de competencias y la ética.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Diseñar e implementar la política de Talento Humano de AGUAS DEL HUILA S.A E.S.P., que permita planear, ejecutar y evaluar los procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del talento humano, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad en la prestación de los servicios al ciudadano.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover condiciones de trabajo que favorezcan el desarrollo integral y calidad de vida de los servidores públicos para que consecuentemente incrementen sus niveles de satisfacción y efectividad en el trabajo.
- Fortalecer las competencias necesarias para lograr los objetivos institucionales y responder de manera adecuada a las necesidades de la comunidad.
- Mejorar el desempeño de los funcionarios de la Entidad, a través de la buena práctica de bienestar e incentivos y reconocimiento de sus logros, destinados a fortalecer la cultura de atención al cliente y la generación y mantenimiento de ambientes de trabajo productivo que influyen en un mejor clima laboral en la Entidad.
- Proveer a la entidad del personal idóneo que supla las necesidades para cumplimiento de sus funciones.

TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Aptitud. Conjunto de características emocionales y de personalidad junto con la capacidad y competencias para realizar una labor.

Compromiso organizacional. Es el compromiso de un funcionario con la entidad para compartir sus conocimientos presentes y futuros.

Capacitación. Conjunto de procesos orientados a complementar las capacidades de los funcionarios.

Eficiencia. Se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo o cuando se logran más objetivos con los mismos o menos recurso

Eficacia. Se refiere al nivel de consecución de las metas y objetivos organizacionales.

Comportamiento. Referido a las personas, es su actuación frente a su entorno sobre la base de sus motivaciones, actitudes, percepciones, principios y conocimientos, mediados por la cultura.

Ética. Conjunto de principios, valores y normas del fuero interno que guían las conductas de las personas en su interacción social.

Bienestar. Conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de los funcionarios y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dé lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.

Bienestar social. El programa de bienestar Social debe organizarse a partir de las iniciativas de los funcionarios con la finalidad de orientar, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan su desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.

Sistema de estímulos. Conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar social de los funcionarios en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Formación. Son todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros funcionarios de la Entidad.

MARCO LEGAL

Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

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

Resolución 390 del 2017. Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Decreto 1567 de 1998. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Ley 872 de 2003. Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios.

Ley 909 de 2004. Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público de carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Ley 1064 de 2006. Por la cual se dictan 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.

Decreto 4665 de 2007. Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos

POLITICA DE GESTIÓN PRESUPUESTAL

AGUAS DEL HUILA S.A. E.S.P. asume el compromiso de formar y capacitar a sus colaboradores en forma permanente y sistemática, simplificando la gestión de la capacitación y brindando protocolos de trabajo, garantizándoles las mejores condiciones laborales, de bienestar, y de capacitación mediante el desarrollo de sus diferentes programas de gestión humana en que se incorporen los principios de equidad, justicia y transparencia, al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación, promoción del desempeño.

ELEMENTOS DE IMPLEMENTACIÓN

Etapa 1. Disponer de información.

- 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.
- 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.

Etapa 2. Diagnosticar la gestión estratégica del talento humano.

Permite a AGUAS DEL HUILA S.A.E.S.P. contar con un análisis pormenorizado de las fortalezas y las debilidades del talento humano vinculado, se definen escenarios de intervención y se establece un plan de acción que responde a las necesidades del entorno y las demandas de los clientes internos y externos sobre el objeto misional de la entidad.

La Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, contiene un inventario de los requisitos que se deben cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política y con base en las variables allí contenidas, poder definir fortalezas y aspectos a mejorar en la GETH, identificando puntos críticos sobre los cuales se definen acciones concretas para garantizar el cumplimiento de los mismos.

Etapa 3: Diseñar acciones para la gestión estratégica del talento humano.

Una vez identificado el nivel de madurez en el que se encuentre AGUAS DEL HUILA S.A. E.S.P. en relación con la gestión estratégica del talento humano, se estructura el plan de acción y cronograma de trabajo que permita avanzar hacia el máximo nivel de desarrollo de acuerdo a cada uno de los estándares propuestos, cumpliendo un rol estratégico y contribuyendo a la consecución de resultados, teniendo en cuenta los resultados de los autodiagnósticos previamente realizados.

Con base en el diagnóstico y autodiagnóstico estratégico, AGUAS DEL HUILA S.A. E.S.P. debe formular e implementar el plan de GETH, que abordará las problemáticas identificadas y la visión de futuro concertada con los grupos de interés, el cual debe contar como mínimo con los siguientes elementos:

- Articulación de la gestión estratégica de talento humano con el plan estratégico de AGUAS DEL HUILA S.A.E.S.P. (misión, visión, objetivos).
- Selección y elaboración de programas y proyectos estratégicos, recursos y medios para realizarlos.
- Análisis sobre riesgos del proceso en términos de cumplimiento, calidad, oportunidad, entre otros.

Etapa 4. Implementar las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)

Consiste en la implementación de acciones previamente diseñadas, que tienen como propósito consolidar un modelo de gestión estratégica del talento humano, contemplando la Guía de GETH del Departamento Administrativo de la Función Pública, acciones en torno a:

- **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 AGUAS DEL HUILA S.A.E.S.P, articulado con la dimensión de Gestión del Conocimiento e Innovación.

La GETH inicia un proceso para enfocarse desde una perspectiva directamente orientada a la creación de valor público, a partir de un conjunto de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión. Estos caminos han sido denominados “Rutas de Creación de Valor”, y son agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten incidir en aspectos específicos y producir resultados efectivos para la GETH. Es así como en el plan de acción que surge del autodiagnóstico se implementan acciones efectivas en todas estas rutas con las cuales se habrá estructurado un proceso eficiente y eficaz de gestión estratégica del talento humano.

ALCANCE

La Política Estratégica de Gestión del Talento Humano y sus anexos, cobija a todos aquellos a quienes la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, han dispuesto como sujetos beneficiarios de cada uno de los planes y programas contenidos en éste.

APLICABILIDAD

La política de Talento Humano será aplicable a todas las dependencias y servidores públicos de AGUAS DEL HUILA S.A. E.S.P entendiéndolos como trabajadores oficiales 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 de acuerdo con los parámetros definidos en la normatividad vigente.

COMUNICACIÓN

La política de mejora normativa debe ser divulgada, transmitida e implementada a través de las diferentes dependencias que conforman grupos de valor, la estructura organizacional y jerarquía de la Empresa.

EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Evaluación: Se debe determinar en primera instancia el impacto de las actividades de formación y capacitación, bienestar social, estímulos e incentivos en los funcionarios; en segundo lugar, es importante medir los resultados organizacionales y, por último, se debe contar con la retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

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:

- Se revisará el cumplimiento de las acciones propuestas.
- 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.

VIGENCIA Y AVISO POLÍTICA DE SERVICIO AL CIUDADANO

La política de talento humano de AGUAS DEL HUILA S.A. E.S.P. será divulgada y publicada en la página web www.aguasdelhuila.gov.co.

GENARO LOZADA MENDIETA
GERENTE