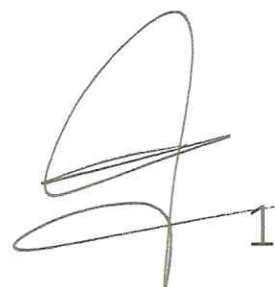


**PLAN ESTRATÉGICO
DE TALENTO HUMANO 2023**

VALLECAUCANA DE AGUAS S.A E.S.P.

Persona encargada
Dr. Sebastián Sanchez Mejía
Director Administrativo



1

INTRODUCCIÓN

El propósito del documento es establecer y divulgar las políticas y directrices principales que orientan la planeación de la Gestión del Talento Humano de acuerdo a lo señalado en el Decreto 612 de 2018, armonizándolas con las contenidas en la planeación estratégica de la Entidad, para garantizar que se adelanten de manera articulada con los demás procesos de gestión de la entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la empresa y el Decreto 612 de 2018, dando cumplimiento a la función asignada en el artículo 15, numeral 2, literal a, de la Ley 909 de 2004.

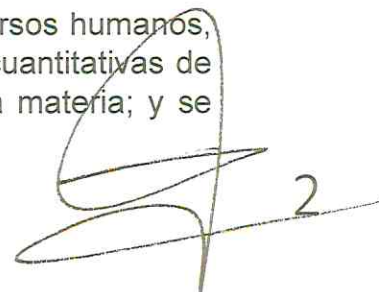
Por otra parte, y siguiendo los lineamientos contenidos en el Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014, para el Componente Talento Humano, dentro de la Estrategia para la Gestión del Talento Humano de la Empresa Vallecaucana de Aguas y su planeación, se establecerán los elementos que le permitan a la entidad crear una conciencia de control, con lineamientos y actividades tendientes al desarrollo del Talento Humano, incluyendo su planificación, gestión de operaciones, cultura ética y las acciones de mejoramiento institucional, con base en el marco legal aplicable a la entidad.

El presente Plan Estratégico está integrado por elementos ya conocidos: visión, misión, objetivos estratégicos, iniciativas y planes de acción, que influyen en el logro del propósito misional de la Entidad.

Por consiguiente y dentro de la Política de Desarrollo Administrativo, el componente relacionado con el Modelo Estándar de Control Interno - MECI, encontramos la política de "Gestión de Talento Humano", el cual está orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos y los temas relacionados con Clima Organizacional.

Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad y el Decreto 612 de 2018.

La gestión del Talento Humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza (y en lo posible sistematiza) la información en la materia; y se



2

definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

- **INGRESO:** Comprende los procesos de vinculación e inducción.
- **Permanencia:** En el que se inscriben los procesos de capacitación, Bienestar, Estímulos, entre otras.
- **Retiro:** Situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

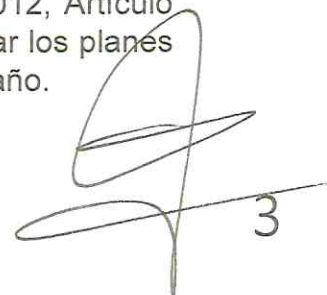
Institucionalmente en Colombia el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, ha realizado esfuerzos organizacionales y metodológicos para que las entidades públicas realicen un proceso de articulación entre la planeación estratégica y el recurso humano, orientándolo al cumplimiento del Decreto 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”.

A su vez, el Decreto ley 1567 de 1998 en el artículo 3 literal e), consagra que las entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación; señalando en el artículo 34, que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos, sin indicar plazo para su adopción. Y el Decreto 1072 de 2015 en el artículo 2.2.4.6.8. numeral 7 consagra que los empleadores deben desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), sin indicar plazo para su adopción.

Por tal motivo, Vallecaucana de Aguas SA. E.S.P., presenta a continuación los lineamientos determinados para garantizar un establecimiento claro de acciones que propenden por el fortalecimiento y desarrollo integral del Talento Humano de la Entidad.

MARCO LEGAL EXTERNO

La Empresa Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., ha trabajado en el mismo, teniendo como base los lineamientos establecidos en 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”, y el Decreto Ley 019 de 2012, Artículo 233 el cual establece que las entidades están obligadas a formular y publicar los planes de acción sectoriales e institucionales a más tardar el 31 de enero de cada año.



3

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

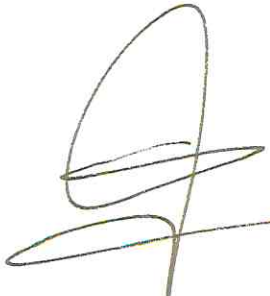
OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diseñar el plan estratégico del Talento Humano.
- Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 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.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la empresa.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Empresa, así como los requerimientos de los ex servidores de la empresa.

MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica del Recurso Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002. pág. 13.).

El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente, dicho modelo consta de lo siguiente:



4

Figura 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica de RR HH



¹Figura N° 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano adaptado de Serlavós, tomado de: (Longo, 2002 pág. 11)

MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Según el diagnóstico realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo-BID para la generación del índice de desarrollo del servicio civil en Latinoamérica, Colombia se ubica en el quinto lugar y evidencia que para los años 2012-2015 el país avanzó cuatro puntos frente al periodo (2004,2013) a este crecimiento se le atribuye la expedición de normas como la Ley 909 de 2004 y sus consecuentes mejoras frente a la institucionalidad del sistema y la creación de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC como uno de los órganos rectores del empleo público junto con Función Pública, así como también al establecimiento de políticas específicas de Gestión del Talento Humano. Esto permite evidenciar un esfuerzo conjunto para mejorar el desempeño del servicio civil, pero también evidencia que el avance no ha sido el esperado y que es necesario desarrollar e implementar las acciones que permitan que la normatividad se refleje y tenga un mayor impacto en el desarrollo del servicio civil, pues aún existen aspectos de la Gestión del Talento Humano que permanecen en niveles similares a los de diez años atrás, lo cual configura un amplio escenario de mejora para el empleo público en Colombia.

En consecuencia de lo anterior, la Política de gestión estratégica del 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

¹ La figura N° 1 representa la articulación de la gestión del recurso humano con la Planeación Estratégica o Institucional.

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.

Figura 2. Creación de valor público



Fuente: DAFP, 2018

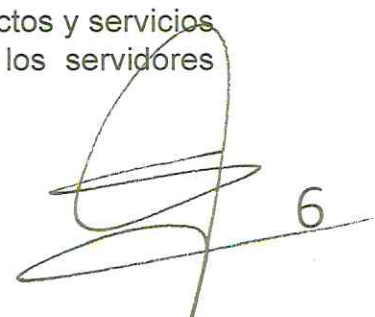
Principios Base

La gestión estratégica del Talento Humano en **VALLECAUCANA DE AGUAS 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 al servicio de los ciudadanos.

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 procedimental 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.



6

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.

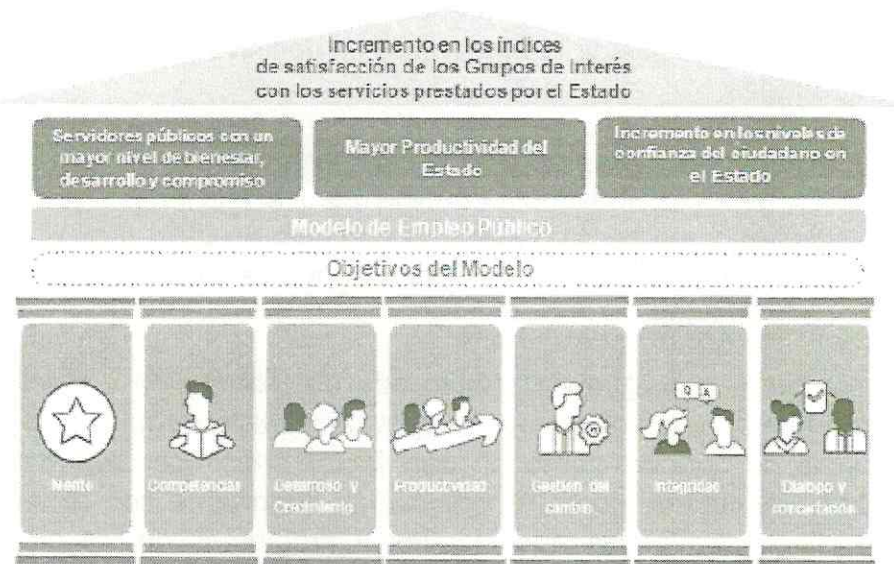
Figura 3. Dimensión Talento Humano MIPG



Fuente: DAFP, 2017

La estrategia de implementación de la política de GETH al articularse e integrarse al MIPG como la metodología que permitirá mejorar el eje central del modelo para propiciar el desarrollo y evolución de todos los temas que lo componen, tienen como propósito fundamental incrementar tanto la productividad del sector público como la calidad de vida de los servidores públicos. Esto genera resultados positivos en términos de bienestar para los ciudadanos y de eficacia en la prestación de los servicios del sector público. (DAFP, 2018).

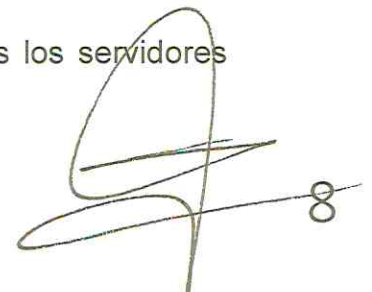
Figura 4- Marco de la política de empleo público



Fuente: DAFP, 2017

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).

En ese orden de ideas, la estrategia desde el gobierno nacional apunta a lograr que el empleo público en Colombia sea atractivo, retador y motivante generando las condiciones para construir un sector más competitivo, dinámico y que dé respuesta de las cambiantes necesidades y expectativas de las diferentes partes interesadas.


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.

Figura 5. Modelo de empleo público



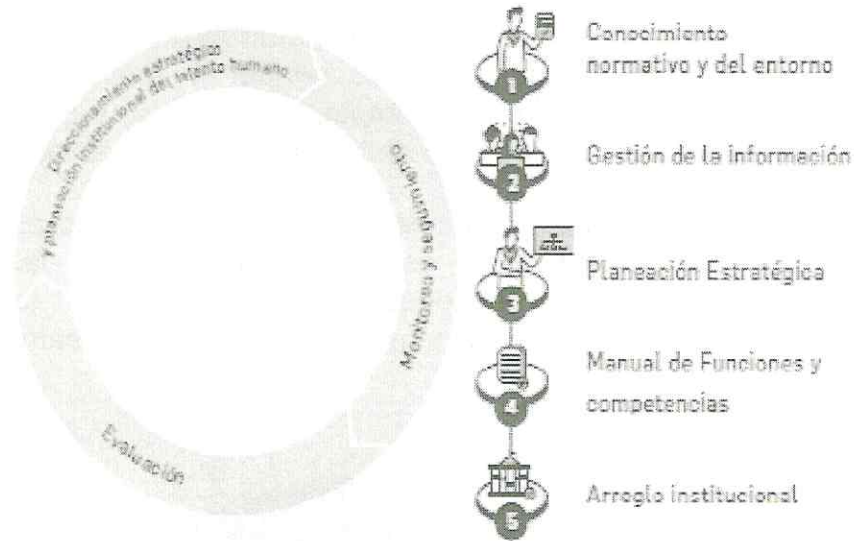
Fuente: DAFP, 2017

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


9

concepción implica la necesidad de articular estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con talento humano, alineándolas con los objetivos misionales.

Figura 6. Subcomponentes y categorías de la política de GETH





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 de la GETH.

11

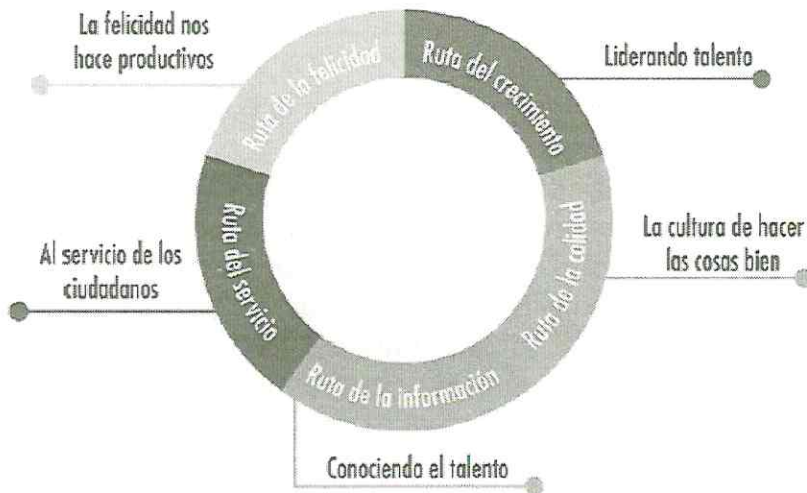
Figura 7. Niveles de madurez de la gestión estratégica del Talento Humano



Fuente: DAFP, 2016

Dentro del proceso de cierre de brechas la GETH se puede realizar intervención desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas 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



12

Fuente: DAFP, 2017

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA

El Departamento Administrativo de la Función Pública ha formulado tres lineamientos de política 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:**

El proceso de planeación organizacional, que generalmente se dirige a definir los objetivos y metas para un determinado periodo de tiempo, debe complementarse con la identificación de los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal necesarios para su cumplimiento.

2. **Gestión integral del Talento Humano:**

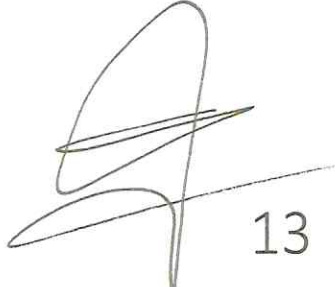
Esta línea tiene como propósito que las prácticas y procedimientos de personal cumplan con los presupuestos básicos de la política estatal de gestión del recurso humano, dirigida a garantizar que el Estado cuente con servidores íntegros, competentes y comprometidos y estén estrechamente ligadas y hagan una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la organización.

3. **Racionalización de la oferta de empleo público.**

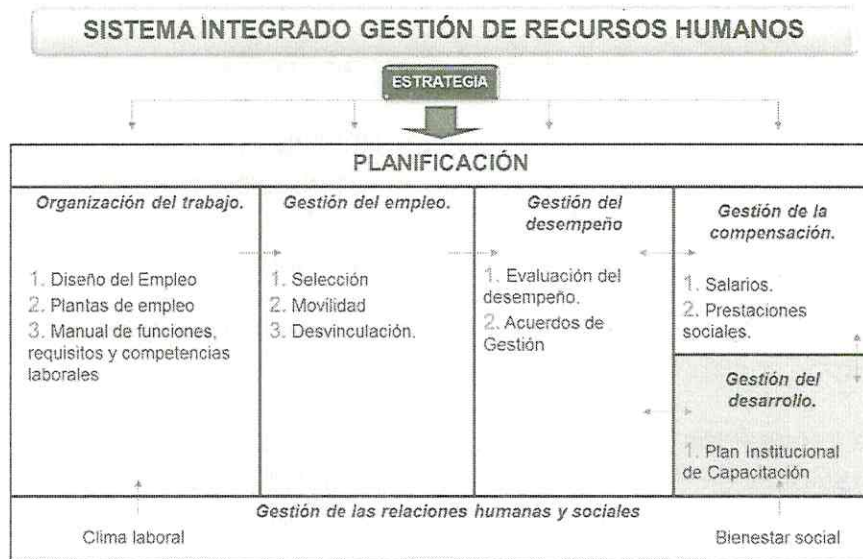
Es importante que el Gobierno Nacional tenga un estimativo de los empleos a proveer en los organismos y entidades de la Administración Pública, con el fin de racionalizar y planear de manera técnica y económica los procesos de selección, y cuente con información actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de personal.

SUBSISTEMA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Recurso Humano se desarrolla, a través de los siguientes subsistemas:



13



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

METODOLOGIA - MARCO DE REFERENCIA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2021

La metodología realizada para la conformación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano vigencia 2021, se realizó por medio de los lineamientos establecidos en Decreto 612 de 2018, el Plan Estratégico de la Función Pública, Planes, Programas, proyectos implementados en la vigencia.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, las fechas de ejecución, los recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye, entre otros, los siguientes componentes:

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

² La figura N° 2 es la articulación de los diferentes subsistemas con la Planeación del Recurso Humano.

- **Clima Organizacional.**

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se tiene establecido a través de los Reportes Trimestrales de Avance, Modelo Estándar de Control Interno – MECI, Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, enfocados a evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas.

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se inscribe en el marco del direccionamiento estratégico de la Empresa Vallecaucana de Aguas como Proceso de Apoyo el cual 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, gestionar la compensación y administrar las condiciones de trabajo.

PLANTA DE CARGOS

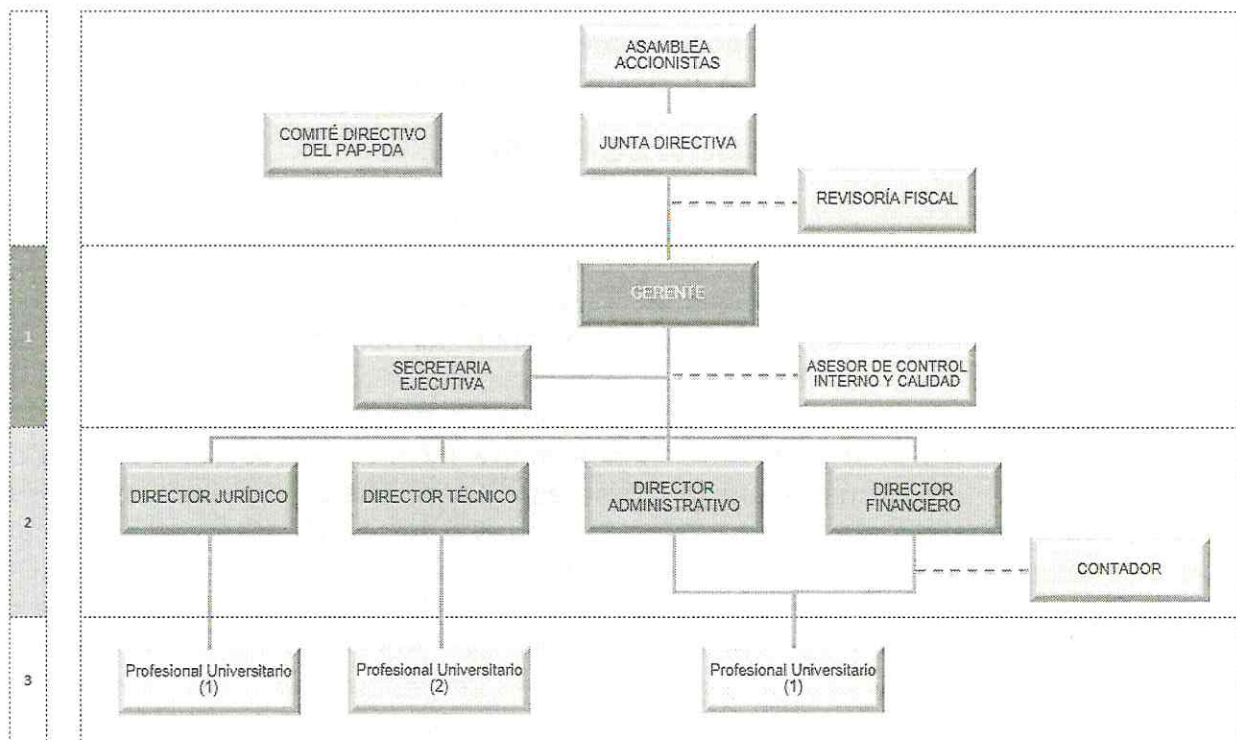
La planta de cargos de la empresa se encuentra establecida por el Acuerdo de Junta Directiva No. 001 de diciembre 09 de 2010 “Por el cual se expide el estatuto interno, se establece la estructura organizacional de la Empresa Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., se adopta la planta de cargos, se determinan las competencias generales por áreas y se adoptan otras determinaciones”, y el Acuerdo de Junta Directiva No. 002 de Julio 30 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.”, en el cual el Artículo 1° se estableció “Ajustar la presentación de la estructura organizacional de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., fijada en el artículo octavo del Acuerdo No. 001 de 2010,...”. Además de lo anterior, mediante ACUERDO DE JUNTA DIRECTIVA No. 004 DEL 09 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”, se dividió la Dirección Administrativa y Financiera, ello luego de un estudio técnico que dio como resultado esta necesidad para la Entidad, así las cosas, en la estructura organizacional de la Empresa se encuentran la Dirección Administrativa y la Dirección Financiera.

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

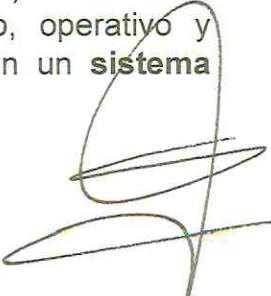
DIRECTOR TECNICO				1		1
DIRECTOR JURIDICO					1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO			1	2	1	4
SECRETARIA EJECUTIVA	1					
TOTALES POR AREAS	2	1	2	4	1	10

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



POLÍTICA DE CALIDAD

Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., dirige su actuación institucional hacia 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-(PAPP) en el marco de un modelo autónomo y descentralizado para el manejo técnico, operativo y financiero, con una administración transparente y efectiva apoyada en un **sistema integrado de gestión por procesos**.



16

En concordancia con la misión, visión y objetivos institucionales, Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., busca el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad, contribuyendo a los fines esenciales del Estado, a través del mejoramiento continuo, la concertación con actores sociales e institucionales, la identificación de fuentes y movilización de recursos para la ejecución de obras de infraestructura de agua potable y saneamiento básico y la sostenibilidad empresarial, social y ambiental.

CODIGO DE INTEGRIDAD

La Dirección Administrativa/Proceso de Talento Humano, teniendo en cuenta los resultados la última Medición de Clima Laboral y los resultados del Taller “Sinérgicos, Armónicos y Enfocados” y también el Código de Ética de la Entidad, de esta manera, el Código de integridad de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., queda conformado así:


1. Honestidad
2. Respeto
3. Compromiso
4. Diligencia

HONESTIDAD

Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., obra con celeridad, eficiencia e integridad frente a las demandas del cliente externo e interno. Los servidores públicos de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., cumplen con sus deberes y obligaciones de manera honesta, respetando el horario establecido y manejando de manera eficiente los bienes y recursos asignados. Las actuaciones de los servidores públicos, y en especial de los directivos, son transparentes de modo que pueden facilitar la información pertinente para la toma de decisiones intersectoriales. En este mismo sentido, las decisiones que toman los directivos están enmarcadas dentro de la legalidad.

LO QUE HAGO

- Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.
- Cuando tengo dudas respecto a mi trabajo, busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Es correcto reconocer lo que no se y pedir ayuda cuando la necesito.



17

- Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible, a través de los medios destinados para ello.
- Denuncio las faltas, delitos o violaciones de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre.
- Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones relacionadas con mi cargo o labor que los afecten.

LO QUE NO HAGO

- No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.
- No acepto incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.
- No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión.

RESPECTO


Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

LO QUE HAGO

- Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre.
- Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.

LO QUE NO HAGO

- Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia.
- No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.



18

- Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.

COMPROMISO

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

LO QUE HAGO

- Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía del país.
- Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.
- Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.
- Presto un servicio ágil, amable y de calidad.

LO QUE NO HAGO


- Nunca trabajo con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.
- No llego nunca a pensar que mi trabajo como servidor es un “favor” que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo.
- No asumo que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad. Jamás ignoro a un ciudadano y sus inquietudes.

DILIGENCIA

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

LO QUE HAGO

- Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.



19

- Cumpló con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.
- Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.
- Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.

LO QUE NO HAGO

- No malgasto ningún recurso público.
- No postergo las decisiones ni actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día.
- No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
- No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

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, gestionar la compensación y administrar las condiciones de trabajo.

La gestión del Talento Humano se estructura en tres etapas:

- **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.



20

- **Gestionar la compensación:** Tiene la finalidad de garantizar la adecuada liquidación y el pago oportuno de los salarios y prestaciones sociales e incluye las actividades relacionadas con realizar la liquidación de nómina, realizar liquidación de prestaciones sociales y administrar los aportes de ley.
- **Administrar condiciones de trabajo:** Tiene la finalidad de garantizar el mejoramiento y mantenimiento de la calidad de vida de los colaboradores e incluye las actividades relacionadas con administrar seguridad industrial y salud ocupacional, administrar el bienestar y servicios al personal y el control interno disciplinario de los servidores públicos.

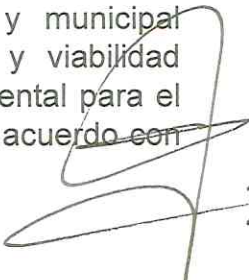


Adicionalmente, para continuar con el proceso de la planeación estratégica de Gestión del Talento Humano, se tiene en cuenta factores internos y externos que influyen en la Entidad y por ende en la gestión del talento humano para el logro de las metas e iniciativas institucionales (ver figura 1).

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



21

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.

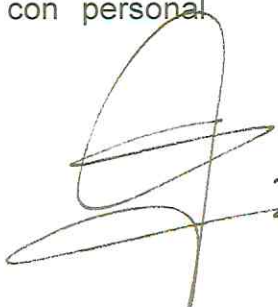
Se sugiere tener en cuenta las siguientes preguntas para efectuar el diagnóstico por cada uno de los subsistemas:

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 Público 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

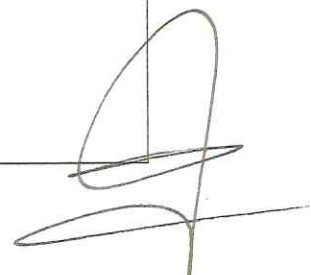
En el 2023 el grupo humano que hace parte de la Empresa Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., será una unidad de Gestión moderna, eficaz con estándares de excelencia, liderazgo y calidad del Talento Humano que se enfocará en la atención interna a los servidores públicos que sirva como ejemplo de gestión 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.



22

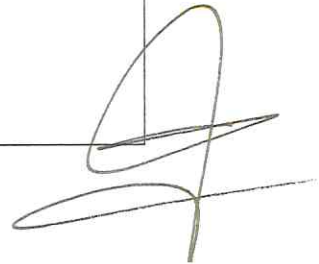
DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO.				
Subsistema	¿Cuál es el Objetivo?	¿Qué necesito?	¿Cómo lo hago?	¿Qué tengo?
Planificación	Desarrollar, implementar planes para alcanzar objetivos y metas establecidas en un tiempo determinado.	<ul style="list-style-type: none"> • Mediciones previas. • Detección de necesidades. • Plan Nacional de Desarrollo. • Planeación de la Entidad. • Objetivos Institucionales y de Calidad. • Metas Establecidas. 	<p>Por medio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proyectos. • Planes. • Programas. • Tablas, cronogramas, estadísticas, matrices, entre otros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados medición Bateria Riesgo Psicosocial, Informe de Resultados Medición Clima Laboral (2016).
Gestión del Empleo	Dar cumplimiento a la normatividad en cuanto a ingreso, permanencia y retiro de los servidores de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Normativa vigente en materia de Talento Humano. • Selección. • Situaciones Administrativas. 	<p>Por medio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento de Ingreso y permanencia personal. • Procedimiento retiro. • Selección de Servidores de Acuerdo a los requisitos del Cargo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Normativa vigente en materia de Talento Humano. • Procedimiento de ingreso y permanencia personal, procedimiento de retiro. • Selección

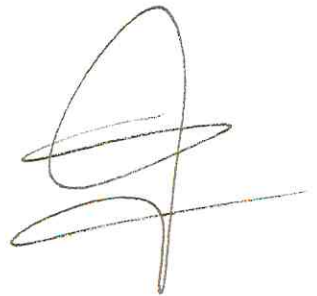


	<p>Dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional conforme a la normatividad vigente y expedida por la Junta Directiva de la Empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Compensación salarial y prestacional. • Reajuste salarial anualmente teniendo en cuenta la inflación a nivel Nacional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tramite a solicitudes de situaciones administrativas. <p>Se realiza por medio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento de Nomina. • Procedimiento de Seguridad social y parafiscales. • Según reajuste salarial por inflación a nivel nacional y • Demás normativa vigente • Software Modulo Nomina. 	<ul style="list-style-type: none"> • Situaciones administrativas.
<p>Gestión de la compensación</p>				
<p>Gestión del Desarrollo</p>	<p>Desarrollar capacidades, destrezas habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plan Institucional de capacitación. 	<p>Se realiza por medio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilización. • Detección de necesidades de Capacitación por área. • Ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones PIC. 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan Institucional de Capacitación con base en las fases mencionadas anteriormente

<p>Gestión de las Relaciones Humanas y sociales</p>	<p>manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios de acuerdo a lo señalado en el Decreto 1567 de 1998.</p>	<p>Programa de Bienestar Social e Incentivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convenios. • Inducción • Reinducción. • Capacitaciones e invitaciones. • Aprobación por parte de la Gerencia. • Publicación. 	
	<p>Establecer las Relaciones entre la organización y sus servidores, en torno a las políticas y prácticas de personal (Clima Laboral, relaciones laborales)</p>	<p>Programa de Bienestar Social e Incentivos</p>	<p>Se realiza por medio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Detención de necesidades. • Proyección de cronograma de actividades de conformidad a las necesidades (se incluye actividades de Clima laboral, relaciones Laborales). • Caja de Compensación ARL 	<p>Programas de Bienestar Social e Incentivos Publicado en la Página WEB.</p>



			<ul style="list-style-type: none">• Presentación para aprobación• Sensibilización• Publicación	
--	--	--	--	--



ESTRATEGIAS GENERALES

Como estrategias generales se definieron:

- Definir las competencias críticas y evaluar su nivel de desarrollo.
- Formular y medir el plan de capacitación en función del direccionamiento estratégico.
- Diseñar programas de bienestar e incentivos que incluyan desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales estratégicas.
- Reformular el Manual de Funciones de la entidad para que responda a la naturaleza de una planta global que facilite el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Estas estrategias se operacionalizan a través de:

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 Vallecaucana de Aguas 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 EN EL TRABAJO

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 y estilos 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 Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., y sus familias, a través de un plan de desarrollo integral, fomentando la participación en las diferentes actividades con base en los valores y principios



27

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, la Dirección Administrativa/Proceso de Talento Humano continuarán en la implementación de la política de integridad conforme con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

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 que se defina en Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P, para el efecto, orientada a la adaptación personal e institucional a nuevos contextos.

CLIMA ORGANIZACIONAL Y CAMBIO CULTURAL

Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., durante el cuatrienio iniciará 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 y probidad.

Se intervendrá los resultados de la Medición del Clima Laboral, realizada en la vigencia 2023 y adelantará el estudio por lo menos cada dos años de Clima Organizacional, el cual tendrá como objetivo medir la percepción de los servidores con respecto al ambiente laboral y poder generar acciones de intervención con respecto a los resultados del mismo.

HORARIOS FLEXIBLES

Teniendo en cuenta la Resolución 13139 del 10 de julio de 2017 se continuará con la política de horarios flexibles con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal para los servidores.



28

DIÁLOGO Y CONCERTACIÓN

Se seguirán generando espacios de concertación y diálogo con los servidores a través de estrategias como el Café para Conversar e Inspirar, que promueven la participación activa en el análisis de los temas con propuestas de solución a distintas problemáticas e iniciativas para la mejora.

INGRESO

Provisión de empleo

La estrategia de Vinculación y Gestión del Talento Humano estará orientada a que la provisión de las vacantes este orientada como hasta la fecha se ha venido realizando, al cumplimiento del perfil y competencias.

PLAN ANUAL DE VACANTES

De acuerdo a lo señalado por la Ley 909 de 2004, la cual en el Artículo 3 establece que las disposiciones de la citada Ley serán aplicables en su integridad a los servidores públicos de carrera administrativa.

Así mismo, el numeral 2 literal a), del parágrafo 5°, del Artículo 5 ibídem, establece que los empleos de los organismos y entidades regulados por la citada ley son de carrera administrativa, con excepción de:

“En la Administración Descentralizada del Nivel Territorial:

Presidente; Director o Gerente; Vicepresidente; Subdirector o Subgerente; Secretario General; Jefes de Oficinas Asesoras de Jurídica, de Planeación, de Prensa o de Comunicaciones y Jefes de Control Interno y Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces;(...)”

Es menester, precisar que Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., es una empresa de servicios públicos oficiales, en este caso la Constitución Política, establece:

“ARTÍCULO 125. *Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.*” (Subrayado y negrilla fuera del texto).

Así las cosas, el Plan Anual de Vacantes y el **PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS** no aplica para nuestra Entidad.



29

GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

La estrategia se enfoca en continuar propendiendo por la calidad de información y los tiempos de respuesta en los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, a través de los Sistemas de Información aplicados para el proceso Gestión del Talento Humano.

CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL

A través del proceso de inducción se fortalecerá la integración del servidor con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia por la Entidad y mediante la reinducción se reorientará al servidor en los cambios culturales producidos.

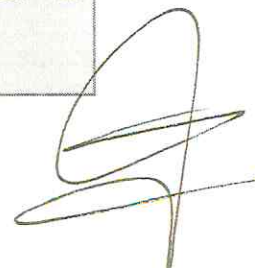
RETIRO

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, 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 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.

RUTAS DE CREACION DE VALOR	PLANES Y PROCESOS RELACIONADOS EN EL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos Entornos físicos	Plan de Bienestar e Incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo



30

Equilibrio de vida	Plan Institucional de Capacitaciones
Salario Emocional	Código de Integridad
Innovación con pasión	
Ruta del Crecimiento	
Liderando el talento	
Cultura del liderazgo	Vinculación
Liderazgo en valores	
Servidores que saben lo que hacen	
Ruta del Servicio	
Al servicio de los ciudadanos	Plan de Bienestar e Incentivos
Cultura que genera logro y bienestar	Plan Institucional de Capacitaciones
Ruta de la Calidad	Plan de Bienestar e Incentivos
La cultura de hacer las cosas bien	Plan Institucional de Capacitaciones
Hacer siempre las cosas bien	Nomina
Cultura de la Calidad y la Integridad	Vinculación
Ruta de Análisis de Datos	Plan de Bienestar e Incentivos
Conociendo el talento	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
Entendiendo personas a través del uso de datos	Plan Institucional de Capacitaciones Vinculación Nomina

FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

La planeación de Gestión del Talento Humano se desarrollará a través de cronogramas anuales, de conformidad con los lineamientos establecidos en la planeación de la Entidad. Esto se evidencia en el siguiente cuadro, en el cual se han establecido los siguientes objetivos y responsables:

	Objetivo específico	Responsable
1	Actualizar anualmente el Plan Estratégico del Talento Humano	Dirección Administrativa /Contratista Profesional de Talento Humano
2	Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los Servidores de la Empresa	Dirección Administrativa /Contratista Profesional de Talento Humano
3	Fortalecer la Cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral a través del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en Trabajo	Dirección Administrativa /Contratista Profesional de Talento Humano, Contratista Profesional Especializado en implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo SGSST
4	Fortalecer las Capacidades, conocimientos y habilidades de los Servidores en el puesto de trabajo, a través de implementación del Plan Institucional de Capacitaciones PIC	Dirección Administrativa /Contratista Profesional de Talento Humano, Contratista Asesora de Control Interno
5	Administrar la Nómina y seguridad social de los Servidores de la Empresa	Dirección Financiera/Contratista Profesional especializada Contadora
6	Diseñar la Evaluación del Desempeño laboral y calificación de Servicios de los Servidores de la Empresa	Dirección Administrativa y Financiera/Contratista Profesional de Talento Humano
7	Administrar la Vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Empresa, así como los requerimientos de los ex servidores de la Empresa	Dirección Administrativa /Contratista Profesional Talento Humano



32

Así mismo las actividades, cronogramas, indicadores y riesgos se encuentran establecidos para cada uno de los componentes, tales como: Plan Institucional de capacitaciones PIC, Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo y Clima Organizacional.

HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

La Empresa 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.

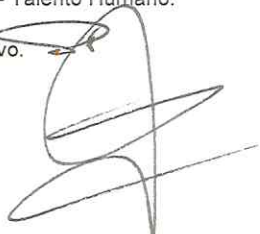
ANEXOS 1

1. Plan Institucional de capacitaciones PIC.
2. Plan de Bienestar e Incentivos.
3. Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo.
4. Clima Organizacional.



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

Elaboró y proyectó: Angie Paola Hurtado Murillo contratista - Talento Humano.
Revisó: Dr. Luis Eduardo Pineda Alzate – Director Jurídico.
Aprobó: Dr. Sebastián Sanchez Mejía – Director Administrativo.
Copia: Archivo.



Handwritten signature or scribble.