



Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P.  
Anapoima – La Mesa



**Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P.**  
**Anapoima – La Mesa.**

## **Política Gestión talento Humano ERAT**

**La Mesa, 2023**

Sede Administrativa y PQR:  
Diagonal 8 No. 1 – 37 Barrio Quintas de San Pablo  
La Mesa, Cundinamarca. Teléfono 8471213  
[usuario@aguasdeltequendama.com](mailto:usuario@aguasdeltequendama.com)  
[info@aguasdeltequendama.com](mailto:info@aguasdeltequendama.com)

Oficina PQR Anapoima - Cundinamarca. Carrera 3 # 1- 41 Sur San José  
Celular PQR 3142807615  
[pqranoima@aguasdeltequendama.com](mailto:pqranoima@aguasdeltequendama.com)  
[www.aguasdeltequendama.com](http://www.aguasdeltequendama.com)



**MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION  
EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A. E.S.P.**

**Dimensión:** TALENTO HUMANO

**Política Corporativa:** POLITICA DE TALENTO HUMANO

**Versión:** 01

FECHA DE APROBACIÓN	APROBADO POR	VERSION
15 DE Marzo del 2023	Comité Institucional de gestión del desempeño 01 de 2023	01

**DESCRIPCIÓN**

En La Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. ESP estamos comprometidos con la Gestión estratégica de Talento Humano que permita la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, garantizando espacios de trabajo sanos, seguros, flexibles que en conjunto con una capacitación permanente permitan aumentar la productividad, eficiencia y mejora en los procesos para generar valor en la ciudadanía y en general en sus grupos de valor.

**JUSTIFICACIÓN**

Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. ESP adopta la Política de Gestión de Talento Humano acorde a lo establecido en el Decreto 1499 de 2017 y los lineamientos brindados en el manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión .Esto teniendo en cuenta que la gestión de talento humano, constituye un factor clave en los procesos de la organización y tiene a su cargo el activo más importante de la entidad, el cual debe encaminarse al desarrollo de sus actividades con la mayor eficiencia posible, con el fin de obtener los mejores resultados en su gestión apoyados en una capacitación constante y diversas estrategias, que propendan siempre generar valor público

**ALCANCE**

La política aplica a todos los servidores públicos de La Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. ESP, entendiendo como servidor público a los empleados de libre nombramiento y remoción, empleados con contrato a término indefinido y fijo, personas vinculadas como aprendices en modalidad contrato de aprendizaje, pasantías y contrato de prestación de servicios personales. En general todas aquellas personas que realicen cualquier actividad en la empresa.

## DIRECTRICES MIPG

Las directrices de esta política se encuentran enmarcadas en: Manual Operativo Sistema de Gestión - Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG Versión 4 – 2021 Capítulo III - Artículo 1.2.1 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano. El propósito de esta política es permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral. Para hacer una efectiva Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) la Entidad debe desarrollar 5 etapas:

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

### Etapa 1: Disponer de información

Es fundamental disponer de la mayor información posible sobre la entidad y su talento humano, como la siguiente:

Etapa	Acciones	Productos esperados
1. Disponer de la información	Marco normativo, objetivo, misión, entorno, metas estratégicas, proyectos, entre otros. Esta información se obtiene en desarrollo de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación.	Plataforma estratégica actualizada y alineada con la razón de ser de la entidad.
	Caracterización de los servidores: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros	Base de datos de talento humano caracterizada con información relevante del personal vinculado a la entidad.
	Caracterización de los empleos: planta de personal, perfiles de los empleos, funciones,	Base de datos de los empleados

	naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.	
	Cualquier información adicional que conduzca a la caracterización precisa de las necesidades, intereses, y expectativas de los servidores y que permita identificar posibles requerimientos de capacitación, de bienestar, de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.	Plan Institucional de Capacitación PIC. Plan de bienestar. Programas de seguridad y salud en el trabajo.

## Etapa 2. Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano

Este paso le permite a la entidad contar con un detalle pormenorizado sobre las fortalezas y las debilidades del talento humano vinculado a la organización, determinar los posibles puntos de intervención y realizar un plan de acción que aporte al cumplimiento de la misión de la empresa.

Etapa	Acciones	Productos esperados
2. Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano	Diligenciar la herramienta denominada Matriz GTH con el fin de identificar fortalezas y aspectos a mejorar.	Cronograma anual de aplicación de autodiagnóstico.

## Etapa 3: Diseñar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Una vez realizado el diagnóstico y teniendo en cuenta el nivel de madurez en el cual se ubique la Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P en lo referente a la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano se debe estructurar el plan de acción y cronograma de actividades que permita ubicarse en el nivel máximo de madurez.

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

En esta etapa se deben implementar las acciones previamente diseñadas, las cuales deben permitir establecer un modelo GETH.



Fase	Aspecto	Actividad
Ingreso	Se deben 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	Crear procedimiento para ingreso de personal indiferentemente su tipo de vinculación promoviendo el cumplimiento del mérito.
Desarrollo	Se definirán acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la 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 entidad	Elaborar plan de capacitación PIC, Plan de bienestar e incentivos, Planes de seguridad y salud en el trabajo que promuevan el autocuidado.
Retiro	La gestión estará dirigida a comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado. La organización debe garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, teniendo en cuenta lo definido en la dimensión de	Crear procedimiento de desvinculación de personal de la entidad.



	Gestión del Conocimiento e Innovación	
--	---------------------------------------	--

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye las Rutas de Creación de Valor, como una herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas. Las rutas son las siguientes:

**Ruta de la Felicidad:** la felicidad nos hace productivos. Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el servidor público se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y re inducción, mejoramiento individual.

**Ruta del Crecimiento:** liderando talento. El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas, y en ese sentido deben ser conscientes de su rol como formadores y motivadores. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y re inducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

**Ruta del Servicio:** al servicio de los ciudadanos. El cambio cultural debe ser objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores de manera que paulatinamente se avance hacia la generación de convicciones y la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura, además de centrarse en valores y en la orientación a resultados, debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y re inducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.



**Ruta de la Calidad:** la cultura de hacer las cosas bien. La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la Gestión Estratégica del Talento Humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

**Ruta del análisis de datos:** conociendo el talento. Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo desarrollo de competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.

### **NORMATIVIDAD APLICABLE AL PROCESO**

Constitución Política de Colombia art 1 Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

Decreto 1499 de 2017 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

Ley 190 de 1995 Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.

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.

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.



Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P.  
Anapoima – La Mesa

Ley 1221 de 2008 Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

Ley 1712 de 2014 Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.

Ley 1780 de 2016 Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones”.

Ley 1940 de 2018 Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1o. De enero al 31 de diciembre de 2019

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.

Decreto 1295 de 1994 Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

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

Decreto 1072 de 2015 Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al decreto único reglamentario del sector Trabajo a partir de la fecha de su expedición.

Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

Decreto 171 de 2016 Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Decreto 815 de 2018 Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Resolución 390 de 2017 Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.

Resolución 667 de 2018 por medio de la cual se adopta el catálogo de las competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.

Sede Administrativa y PQR:  
Diagonal 8 No. 1 – 37 Barrio Quintas de San Pablo  
La Mesa, Cundinamarca. Teléfono 8471213  
usuario@aguasdeltequendama.com  
info@aguasdeltequendama.com

Oficina PQR Anapoima - Cundinamarca. Carrera 3 # 1- 41 Sur San José  
Celular PQR 3142807615  
pqranoima@aguasdeltequendama.com  
[www.aguasdeltequendama.com](http://www.aguasdeltequendama.com)



Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P.  
Anapoima – La Mesa

Reglamento Interno de trabajo Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P.

Resolución No. 040 DE 2014 por el cual se ajusta el manual específico de funciones y competencias laborales de los diferentes empleos de la planta de cargos de la empresa regional aguas del Tequendama S.A. E.S.P.

## OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y aplicar las diferentes acciones de una gestión adecuada a cada proceso en el que interviene el talento humano de la empresa, que está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para que las entidades públicas cumplan con su misión y respondan a las demandas de los ciudadanos.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Diagnosticar la situación actual de los procesos de gestión humana
- Generar acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del Direccionamiento Estratégico de la Entidad, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.
- Fomentar acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la 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 entidad
- Gestionar la información en el SIGEP (Servidores Públicos)
- Verificar la información cargada en el SIGEP
- Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente.
- Recopilar y analizar la información proveniente de los siguientes diagnósticos:
  - Matriz GETH
  - Rutas de creación de Valor
  - Necesidades de capacitación



- Necesidades de bienestar
  - Análisis de la caracterización del talento humano
  - Resultados de la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión.
  - Medición de clima organizacional
  - Detección de riesgo psicosocial
  - Encuesta de ambiente y desempeño institucional (EDI - DANE)
  - Acuerdos sindicales - Riesgos del proceso de Talento Humano
  - Otros diagnósticos
- Diseñar la planeación estratégica del talento humano
    - Plan Institucional de Capacitación
    - Plan de bienestar e incentivos
    - Plan de seguridad y salud en el trabajo
    - Monitoreo y seguimiento del SIGEP
    - Evaluación de desempeño - Inducción y re inducción (Se agrega en el Plan Estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan Institucional de Capacitación - Decreto 612 de 2018)
    - Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional (Se agrega en el Plan estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan de Bienestar y Estímulos - Decreto 612 de 2018)
- Establecer un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes.
  - Considerar una trazabilidad electrónica o física de la historia laboral de cada servidor.
  - Relacionar con un numero mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.
    - Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos, de acuerdo con la normatividad vigente.
    - Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad
  - Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizada, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.
    - Elaborar el plan institucional de capacitación (Formulación del Programa Institucional de Aprendizaje)
    - Elaborar el plan de bienestar e incentivos.
    - Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento
  - Implementación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST
  - Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones
  - Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta



## Otros objetivos

- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Formular y desarrollar el Plan de bienestar, estímulos e incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la empresa.
- Contar con un programa de inducción a la entidad
- Cumplir con la evaluación de desempeño y servicio al ciudadano
- General la nómina y administrar la seguridad social de los servidores.
- Mantener actualizado el plan estratégico del recurso humano de la Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A E.S.P.
- Clima organizacional
- Remuneración

## 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 de GETH

Gestión de Talento Humano cuenta con Dos (2) indicadores que miden la gestión operativa y estratégica.