




NIT: 822.001.883-3

EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE SAN JOSE DEL
GUAVIARE


POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

SAN JOSE DEL GUAVIARE, 2019

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PE-DO5-01
	DOCUMENTO: POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha de Aprobación: 02/08/2019
		Página 1 de 14

Contenido


PRESENTACIÓN	2
1. CONCEPTOS	3
2. MARCO LEGAL	6
4. ALCANCE	7
5. POLÍTICA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	8
6. ASPECTOS MÍNIMOS DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	8
I. PLANEACIÓN:	8
II. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	9
Ruta de la Felicidad:	9
Ruta del Crecimiento:	9
Ruta del Servicio:	10
Ruta de la calidad:	10
Ruta de Análisis de datos:	10
7. CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO	10
I. INGRESO	10
III. DESARROLLO	11
IV. RETIRO	13
8. MONITOREO Y REVISIÓN	13
9. COMUNICACIÓN Y CONSULTA	13
10. REVISIÓN Y APROBACIÓN	13

 NIT: 822.001.883-3	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PE-DO5-01
	DOCUMENTO: POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha de Aprobación: 02/08/2019
		Página 2 de 14

PRESENTACIÓN

El Talento Humano es el activo más importante de la empresa que con su trabajo dedicación y esfuerzo contribuyen a la gestión, al cumplimiento de los objetivos, metas y a la satisfacción de los usuarios.

La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de San José del Guaviare EMPOAGUAS E.S.P., a partir del resultado del diagnóstico de GETH se identificaron las fortalezas y aspectos a mejorar, se elaboró la presente Política mediante la cual se establecen acciones que permita avanzar en la gestión estratégica de Talento Humano a través del ciclo de vida del servidor Público y las rutas de creación de valor; como herramienta conceptual y metodológica que conducen a la creación del valor público a través del fortalecimiento del Talento Humano y constituye agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PE-DO5-01
	DOCUMENTO: POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha de Aprobación: 02/08/2019
		Página 3 de 14

1. CONCEPTOS

Bienestar social: Gestión Empresarial a partir de iniciativas de los empleados como procesos orientadores a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así mismo debe permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio que ofrece la empresa.

Calidad: Mostrar el profesionalismo en el trabajo y el cumplimiento de los requisitos de los usuarios de manera eficiente, eficaz y efectiva procurando el mejoramiento continuo.

Calidad de Vida Laboral: Proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del empleado, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de cada una de las empresas.

Capacitación: Permite a la administración contar con recurso humano calificado de acuerdo con la naturaleza del cargo y los recursos financieros disponibles requeridos para atender las necesidades del servicio de una manera adecuada y oportuna.


Clima organizacional: Se refiere a la forma como los trabajadores perciben su relación con el ambiente de trabajo y qué determina su comportamiento dentro de la entidad.

Competencias: Capacidad del hombre de ejecutar un trabajo con certeza y alto indicador de eficiencia al conjugar la intersección de sus conocimientos, la comprensión de su labor, entorno, organización y las condiciones de personalidad e inclinaciones personales.

Compensación: Comprende la remuneración adecuada y equitativa que se da a los trabajadores de acuerdo con las normas vigentes, los niveles de conocimiento requeridos para el desempeño del cargo y con las responsabilidades asignadas, permite contar con empleados cada vez más competentes e idóneas para el desarrollo de sus funciones constitucionales y legales.

Cultura Organizacional: Acciones que ayudan a los miembros de la organización a entender cómo funcionan las cosas al interior de las organizaciones, pues ilustran la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos, al mismo tiempo que expresan sus mitos, héroes, anécdotas, jerga, ritos y rituales.

Desarrollo humano: Crecimiento de la persona humana.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PE-DO5-01
	DOCUMENTO: POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha de Aprobación: 02/08/2019
		Página 4 de 14

Educación Formal: Según la Ley General de Educación, es la que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hará parte de los programas de capacitación que realice la empresa.

Educación No Formal: Es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal (Ley 115 /94).

Educación Informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

Estímulos: Conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.


Estilo de liderazgo. Se traduce en calidad de vida de los trabajadores, exige del jefe, ante todo, priorizar y conciliar la ejecución exigente de las tareas que correspondan a su dependencia con el fortalecimiento de relaciones entre todos sus colaboradores. Para que sean adecuadas y contribuyan a la calidad de vida de los empleados, dichas relaciones deberán fundamentarse en la confianza que los jefes merezcan y en la decisión de éstos de trabajar con honestidad por la satisfacción de las necesidades reales de sus equipos de trabajo.

Ética: Es el comportamiento social y empresarial, que muestra la toma de decisiones acertadas, asumidas frente a unos valores, que orientan el modo de ser y actuar libre, y responsable de las personas y que permiten el discernimiento y la observancia normativa, de manera deliberada en relación con las formas de alcanzar las metas individuales y empresariales.

Experiencia: Habilidades demostradas por una persona en determinadas funciones en un tiempo determinado.

Formación: Facilita el desarrollo integral de ser humano al potenciar actitudes habilidades y conductas en las dimensiones éticas, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual y lo prepara para cumplir de manera eficiente y eficaz su papel al interior de la entidad.

Gestión integral: Hacer ver la importancia de que el empleado planee (precisión de las metas que quiere lograr, de acuerdo con los planes indicativos y operativos; claridad sobre los recursos que necesita para lograrlas; fases que se deben cumplir, etc.); que desarrolle las actividades según unos cronogramas realistas elaborados previamente, cuyo

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PE-DO5-01
	DOCUMENTO: POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha de Aprobación: 02/08/2019
		Página 5 de 14

cumplimiento deberá verificar periódicamente, con miras a poder cumplir los plazos; que verifique la calidad de los resultados a medida que los vaya logrando, es decir que estén de acuerdo con los requerimientos exigidos por los clientes internos o externos de sus servicios; que evalúe su trabajo en relación con el aporte que está haciendo para el cumplimiento de los objetivos del área y de la entidad.

Habilidades: Capacidad susceptible de ser medida, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, Definen lo que la persona es y se refleja en todo lo que hace.

Higiene Industrial: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación; a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores.

Incentivos: Factores contextuales que se establecen con el fin de motivar a una persona.

Incentivos Pecuniarios: Estímulos que se dan en dinero a equipos de trabajo.


Inducción: Proceso de conocimiento y sensibilización del cargo, de las funciones y de la entidad de que es objeto el empleado en el momento de su ingreso. Actividades realizadas para la integración del empleado a la cultura de la organización, estimulando el aprendizaje, el desarrollo individual y empresarial. Su temática se orienta hacia el conocimiento, aplicación, y evaluación de acuerdos, compromisos y protocolos éticos, al direccionamiento estratégico que se trace, de las funciones generales de la empresa e informarlo sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a su cargo y sobre las políticas internas y externas tendientes a prevenir actos que vayan contra la ética empresarial.

Plan de Capacitación: Consiste en el conjunto de lineamientos, estrategias y acciones orientadas a incrementar las competencias laborales de sus empleados a través de procesos de formación y capacitación, previamente programadas de acuerdo al diagnóstico de necesidades.

Programas de Recreación: La recreación debe actuar como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador, propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

Recreación: Actividades de distracción, diversión y entretenimiento para los empleados.

Reinducción: Tiene como propósito reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional, en virtud de los cambios generados por reformas del estado, en la misión Institucional o de las funciones propias de su dependencia o puesto de trabajo.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PE-DO5-01
	DOCUMENTO: POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha de Aprobación: 02/08/2019
		Página 6 de 14

2. MARCO LEGAL

Decreto 1661 de 1991: Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones.

Ley 100 del 23 de diciembre de 1993: Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

Ley 142 del 1994: Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998: por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado. (artículo 24)

Ley 732 de 2002: por el cual se expide el Código Disciplinario Único

Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003: por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la ley 797 de 2003.

Decreto 1227 de 2005, art. 76: Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Ley 1010 del 23 de enero de 2006: por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.


Decreto 2177 del 29 de junio de 2006: por la cual se establecen modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.

Decreto 2842 de 2010: Por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) y se deroga el Decreto 1145 de 2004.

Ley 1474 de 2011), artículo 74: por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.

Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015: por medio de cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo.

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

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PE-DO5-01
	DOCUMENTO: POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha de Aprobación: 02/08/2019
		Página 7 de 14

Decreto 894 de 2017: Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

Resolución 0312 de 2019: por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG – SST.

ACUERDO N° de 003 del 5 de Octubre De 2018 Interno Empoaguas E.S.P:

Por el cual se aprueba la modificación a la estructura organizacional, la planta total de cargos y la Escala Salarial de los empleados públicos y trabajadores oficiales y se determinan las funciones de las dependencias de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de San José del Guaviare “EMPOAGUAS E.S.P.”.

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.

3. OBJETIVOS


Establecer los requisitos y acciones para la adecuada Gestión del Talento Humano, bajo los principios de integridad y legalidad, e implementación de acciones efectivas para el desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los trabajadores de la empresa.

Objetivos específicos

- Establecer requisitos y acciones para garantizar el ingreso de personal idóneo a la empresa independiente de su tipo de vinculación.
- Establecer requisitos y acciones para el desarrollo del talento humano de la empresa mediante las rutas de creación de valor, para el mejoramiento de la productividad y la satisfacción de los trabajadores con su trabajo y con la empresa.
- Establecer requisitos y acciones para la preparación de los trabajadores para el retiro del servicio y garantizar que el conocimiento adquirido por el trabajador, permanezca en la empresa.

4. ALCANCE

Aplica para el proceso de Gestión de Talento Humano.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PE-DO5-01
	DOCUMENTO: POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha de Aprobación: 02/08/2019
		Página 8 de 14

5. POLÍTICA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de San José Del Guaviare EMPOAGUAS E.S.P., establece lineamientos, instrumentos y herramientas para la adecuada gestión del Talento Humano, en el ingreso, desarrollo y retiro, para garantizar el mejoramiento de la productividad y la satisfacción de los trabajadores que son parte vital para el desarrollo de la empresa, el cumplimiento de objetivos y la satisfacción de los usuarios.

6. ASPECTOS MÍNIMOS DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

I. PLANEACIÓN:

Conocimiento normativo y del Entorno.

Elaborar nomograma la Gestión Estratégica de Talento Humano aplicable a la empresa, e incluir los lineamiento y requisitos vigentes en los planes, formatos y demás documentos elaborados para la operación del proceso de Talento Humano. Revisar el acto de creación de la empresa, misión, visión objetivos y funciones.

Revisar los actos administrativos de modificación de la planta de personal y comunicar el acto administrativo vigente en los medios de comunicación de la empresa.

Publicar el nomograma de la Gestión Estratégica de Talento Humano y socializarlo con los trabajadores.


Gestión de la información.

Realizar caracterización de los de las áreas de Talento Humanos (prepensión, cabeza de familia, limitaciones físicas, fuero sindical), contar con información actualizada sobre la planta de personal diferenciando el tipo de planta, tipos de vinculación, nivel, código, grado y perfiles de empleo.

Garantizar la vinculación del 100% de las hojas de vida de los trabajadores y contratistas al SIGEP, y mantener actualizada la información de manera que refleje la realidad en tiempo real.

Planeación Estratégica.

Elaborar Plan Estratégico de Talento Humano que integre los planes institucionales de la Gestión Estratégica del Talento Humano aplicables a la empresa.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PE-DO5-01
	DOCUMENTO: POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha de Aprobación: 02/08/2019
		Página 9 de 14

Elaborar y/o actualizar procedimientos para la operación del proceso de Gestión de Talento Humano.

Manual de Funciones y Competencias.

Revisar y actualizar el manual de funciones y competencias de acuerdo a las directrices vigentes.

Arreglo Institucional.

Área de Talento Humano perteneciente al nivel estratégico de la empresa.

II. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Las rutas de creación de valor, permiten priorizar las acciones efectivas para el fortalecimiento del Talento Humano, y estructurar un proceso eficaz y efectivo de la Gestión Estratégica de Talento Humano.

En la empresa se implementarán las siguientes temáticas para cada ruta de Creación de valor:

Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos

Temática de Clima Organizacional: Realizar medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional de la empresa.

Temática de Seguridad y Salud en el Trabajo: implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a la normatividad vigente aplicable.

Ruta del Crecimiento: liderando talento


Inducción y reinducción: Realizar inducción a todo trabajador que se vincule a la empresa y programar y ejecutar reinducción por cambios normativos, cambio de cargo o por cumplimiento de los términos legales.

Capacitación: Elaborar o actualizar plan institucional de capacitación que incluya los temas requeridos de acuerdo al diagnóstico de necesidades de la empresa.

Valores: Elaborar y socializar el código de integridad de la empresa.

Comunicación; implementar mecanismos de comunicación efectivos para la interacción de los trabajadores y comunicar los objetivos, metas y planes de la empresa en los que los trabajadores forman parte.

Clima laboral: realizar medición del clima laboral máximo cada dos años e implementar estrategia de intervención para el mejoramiento.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PE-DO5-01
	DOCUMENTO: POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha de Aprobación: 02/08/2019
		Página 10 de 14

Ruta del Servicio: al servicio del ciudadano

Capacitación: Capacitar a los trabajadores en temas relacionados con servicio al ciudadano.

Bienestar e incentivos: implementar plan de bienestar e incentivos incluyendo los temas requeridos de acuerdo al diagnóstico de necesidades de la empresa realizado mediante el instrumento de recolección de información aplicado a los trabajadores de la empresa.

Integridad: Implementar las acciones establecidas en el código de integridad para garantizar el conocimiento e interiorización de los valores y principios en los trabajadores de la empresa.

Evaluación del desempeño: Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.

Ruta de la calidad: la cultura de hacer las cosas bien

Análisis de las razones de retiro: realizar análisis de los resultados de los informes realizados por modalidad de retiro de los trabajadores de la empresa.

Integridad: habilitar canales presenciales y virtuales definidos en la estrategia de implementación del código de integridad para consulta, discutir y retroalimentar con los trabajadores de la empresa y grupos de intercambio sus recomendaciones u objeciones a la actividad que la empresa ejecutó para el desarrollo de su gestión.

Ruta de Análisis de datos: conociendo el Talento


Caracterización del Talento Humano: Realizar caracterización de las áreas de Talento Humano de la empresa y/o actualización periódica de la información.

SIGEP: Gestionar el registro oportuno de la información de las hojas de vida de los trabajadores y contratistas de la Empresa en el Sistema de Gestión de la Información del Empleo Público – SIGEP.

7. CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO

I. INGRESO

Provisión del Talento Humano: Implementar acciones para garantizar la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la empresa con personal idóneo, independiente de su tipo de vinculación.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PE-DO5-01
	DOCUMENTO: POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha de Aprobación: 02/08/2019
		Página 11 de 14

Gestión de la información: Historias laborales de cada trabajador electrónicas y físicas debidamente organizadas de acuerdo a los requisitos archivísticos vigentes. Garantizar la presentación de la declaración de bienes y rentas por parte de los trabajadores en los términos de legales establecidos.

Conocimiento Institucional: Realizar inducción a todos los trabajadores que se vinculen a la empresa y documentar la realización en los formatos establecidos.

III. DESARROLLO

Conocimiento Institucional.

Programar y realizar reinducción una vez por vigencia o cuando se requiera por cambios normativos.

Gestión del Conocimiento.

Establecer indicadores para medir la rotación de personal (relación entre ingresos y retiros) movilidad de personal, ausentismo, pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por oficina, personal afrodescendiente y LGBTI.

Identificar los conocimientos y habilidades de los trabajadores, que puedan ser reubicados en otras áreas u oficinas.

Documentar las actividades de bienestar y capacitación que se realicen en la empresa y tomar registro de los trabajadores y familiares que participaron.

Gestión del Desempeño.


Realizar diagnóstico de necesidades de capacitación.

Realizar medición periódica del servicio al ciudadano.

Capacitación.

Elaborar el Plan de capacitación incluyendo los elementos y temas requeridos según las necesidades de la empresa, establecer el cronograma de las actividades para dar cumplimiento a las fases de elaboración, ejecución y seguimiento del plan, integrar el plan de capacitación en el Plan Estratégico de Talento Humano de la empresa.

Bienestar social e incentivos.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PE-DO5-01
	DOCUMENTO: POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha de Aprobación: 02/08/2019
		Página 12 de 14

Elaborar el Plan de bienestar social e incentivos teniendo en cuenta los elementos que por normatividad le aplican a la empresa, temas requeridos según las necesidades de la empresa y establecer el cronograma de las actividades para dar cumplimiento a las fases de elaboración, ejecución, seguimiento a la ejecución del plan, integrar el Plan de Bienestar Social e Incentivos en el Plan Estratégico de Talento Humano de la empresa.

Administración del Talento Humano.

Establecer programas para mejorar la Gestión de Talento Humano de acuerdo a los requisitos legales normativos y la capacidad de la empresa, los programas que se pueden implementar son los siguiente:

Dotación, vestido y calzado de labor en la empresa: Dotar a los trabajadores de la empresa vestido, calzado y herramientas de protección de acuerdo al empleo que desempeña.

Trámite de situaciones administrativas y registro de incidencia: registrar oportunamente las situaciones administrativas y tomar acciones de mejora para optimizar el trámite de las situaciones administrativas en la empresa.

Trámite de nómina: garantizar el trámite oportuno de la nómina y el registro estadístico correspondiente.

Clima organizacional y cambio cultural.

Realizar mediciones de clima laboral cada dos años máximo y establecer acciones de mejora o correctivas según se requiera.

Implementar acciones para promover y mantener la participación de los trabajadores en la evaluación de la gestión estratégica y operativa para identificar las oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras.

Valores.


Realizar invitación a los funcionarios para que participen en la elaboración del código de integridad de la empresa, como también para que realicen aportes y observaciones en el transcurso de la ejecución.

Crear espacios participativos para divulgar e interiorizar los valores y principios en los trabajadores de la empresa y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones.

Contratista.

Contar con proporción adecuada de contratistas con relación a los trabajadores de planta.

Negociación colectiva: Negociar las condiciones de trabajo con sindicatos y asociaciones legalmente constituidas en el marco de la normatividad vigente, cuando se requiera.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PE-DO5-01
	DOCUMENTO: POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha de Aprobación: 02/08/2019
		Página 13 de 14

IV. RETIRO

Gestión de información.

Contar con información actualizada, confiable y verídica sobre retiro de trabajadores y el análisis de la modalidad de retiro.

Administración del Talento Humano.

Identificar las razones de retiro y elaborar informe que genere insumos para la elaboración del plan de previsión de Talento Humano.

Desvinculación asistida.

Implementar programa de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvincula.

Implementar Plan de Desvinculación para garantizar el apoyo socio-laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración, de manera que se les facilite enfrentar el cambio.

Gestión del Conocimiento.

Implementar mecanismos para transferir el conocimiento de los trabajadores que se retiran de la empresa a quienes continúan vinculados.

8. MONITOREO Y REVISIÓN

El monitoreo y revisión de la presente política de la debe realizar la subgerencia administrativa y financiera.

La evaluación a la presente política la debe realizar la oficina de control interno de gestión.


9. COMUNICACIÓN Y CONSULTA

El presente documento debe ser publicado en la página web de la empresa y socializado a los trabajadores de la empresa.

La consulta del presente documento se puede realizar en la página web de la empresa.

10. REVISIÓN Y APROBACIÓN

El presente documento fue revisado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el día 02 del mes agosto de 2019, y aprobado mediante acta N° 07 del CIGD.

 <p>EMPAQUAS E.S.P. "Mejor en Calidad y Eficiencia" NIT: 822.001.883-3</p>	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PE-DO5-01
	DOCUMENTO: POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha de Aprobación: 02/08/2019
	Página 14 de 14	

HISTORIAL DEL CAMBIO

Elaboró: Diana Patricia Rodríguez Peña		Revisó: Sandra Milena Correa Medina	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
AREA: Adm y Financiera CARGO: Contratista de Apoyo MIPG		AREA: Adm y Financiera CARGO: Subgerente	ACTA CIGDI N° 07 - 2019
Fecha: 02/08/2019	Justificación: Elaboración del a Política para dar cumplimiento a requisitos del MIPG.		