

 VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.	 PDA PROTECCIÓN Y DEFENSA AMBIENTAL	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN SGC-MECI		Código: FO-JUR.2.1
		RESOLUCIÓN No. 4000.37.011-2019 (15 de Enero de 2019)		Versión: 2
				Fecha de Vigencia: 22/04/2014
				Página: 1 de 2

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
2019 DE VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.”**

El Representante Legal de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P. en uso de sus atribuciones Constitucionales y Legales y,

CONSIDERANDO

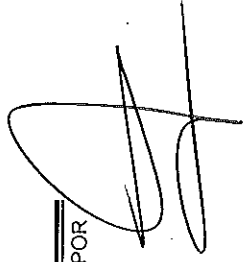
Que la Ley 909 de 2004, establece en el artículo 15 que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces, se constituyen en la estructura básica de la Gestión de Recursos Humanos en la Administración Pública, y determina dentro de sus funciones específicas la elaboración de los planes estratégicos de recursos humanos.

Que en consecuencia Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., tiene como propósito 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.

Que el Plan Estratégico de Talento Humano se concibe como una política orientadora y facilitadora de las gestiones de selección y vinculación, bienestar y Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, gestión del desempeño, situaciones administrativas y nómina, gestión de conocimiento y capacitación, que permita un desarrollo integral de los servidores a nivel de calidad de vida laboral y un proceso continuo de aprendizaje que procure el fortalecimiento de las competencias laborales, mejorando la calidad de desempeño laboral.

Que en atención a lo anterior Vallecaucana de Aguas debe elaborar el Plan Estratégico de Talento Humano para la entidad, de acuerdo a la normatividad vigente.

Que por lo anteriormente expuesto,



 VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.	 SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN SGC-MECI RESOLUCIÓN No. 4000.37.011-2019 (15 de Enero de 2019)	Código: FO-JUR.2.1 Versión: 2 Fecha de Vigencia: 22/04/2014 Página: 2 de 2
---	---	---

RESUELVE

ARTICULO 1º. Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2019, de la Empresa Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P.

ARTICULO 2º. El mecanismo de seguimiento al cumplimiento de las orientaciones y obligaciones derivadas del mencionado documento, estará a cargo de la oficina de control interno o quien haga sus veces, para lo cual se publicará en la página web de la entidad.

ARTICULO 3º. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

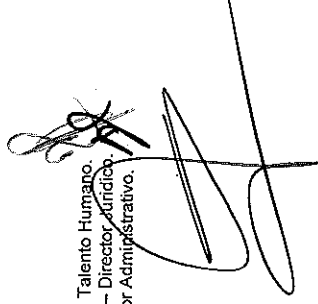
PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Santiago de Cali, a los quince (15) días del mes de Enero de dos mil diecinueve (2019).



MOSES CEPEDA RESTREPO
Gerente Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P.
 Gestor PAP-PDA Valle del Cauca

Elaboró: Dra. Marisol Piedrahíta Correa – CPESP Talento Humano.
 Revisó: Dr. Andres Felipe Solórzano Gómez – Director Jurídico.
 Aprobó: Dr. Luis Eduardo Pineda Alzate – Director Administrativo.
 Folios: (02)
 Copia. Archivo.



 VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.	 PAP - PDA PROGRAMA AGUA PARA LA PROSPERIDAD PLAN DEPARTAMENTAL DE AGUA VALLE DEL CAUCA	Página 1 de 25
TITULO		

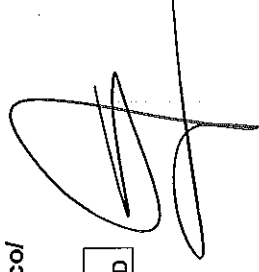
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2019

VALLECAUCANA DE AGUAS S.A E.S.P

**Dra. Marisol Piedrahita C.
CPESP Talento Humano**

Avenida 8 Norte # 24AN-147 B/ Santa Monica Residencial
PBX: 57 (2) 665 3810 – 665 3929. Página Web: <http://www.vallecaucanadeaguas.gov.col/>
- Santiago de Cali - Valle del Cauca - República de Colombia

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA EMPRESA VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.
PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO SIN PREVIA AUTORIZACION DE LA ENTIDAD





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



PAP - PDA
PROGRAMA AGUA PARA LA PROSPERIDAD
PLAN DEPARTAMENTAL DE AGUA
VALLE DEL CAUCA

Página 2 de
25

TITULO

CONTENIDO	PAG.
INTRODUCCIÓN	3
MARCO LEGAL EXTERNO	5
OBJETIVO GENERAL	6
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	7
LINEAMIENTOS DE LA POLITICA	8
SUBSISTEMA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	9
METODOLOGIA - MARCO DE REFERENCIA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2019	10
PLANTA DE CARGOS	11
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	12
POLITICA DE CALIDAD	13
VALORES ETICOS	12
SISTEMA INTEGRAL DE GESTION	17
FORMULAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO	19
1. Identificación del Direccionamiento Estratégico de la Entidad	19
2. Definición de la Misión y Visión del área de Recurso Humano	19
a. Misión de Gestión del Talento Humano	20
b. Visión Gestión del Talento Humano	20
3. Diagnóstico de la situación actual del Talento Humano	21
4. Formulación de la Planeación Estratégica del Recurso Humano	24
5. Herramientas de seguimiento	25

Avenida 8 Norte # 24AN-147 B/ Santa Monica Residencial
PBX: 57 (2) 665 3810 – 665 3929. Página Web: <http://www.vallecaucanadeaguas.gov.co/>
- Santiago de Cali - Valle del Cauca - República de Colombia

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA EMPRESA VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.
PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO SIN PREVIA AUTORIZACION DE LA ENTIDAD

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 Vallecana 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.

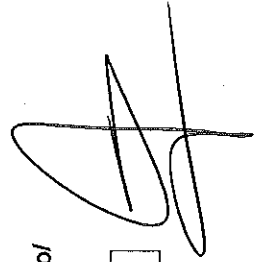
Por consiguiente y dentro de la Política de Desarrollo Administrativo, el componente relacionado con el Modelo Estándar de Control Interno - MECI, encontramos la política de "Gestión de Talento Humano", el cual está orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia 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

Avenida 8 Norte # 24AN-147 B/ Santa Monica Residencial

PBX: 57 (2) 665 3810 – 665 3929. Página Web: <http://www.vallecaucanadeaguas.gov.co/>
- Santiago de Cali - Valle del Cauca - República de Colombia

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA EMPRESA VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.
PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO SIN PREVIA AUTORIZACION DE LA ENTIDAD



haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad y el Decreto 612 de 2018.

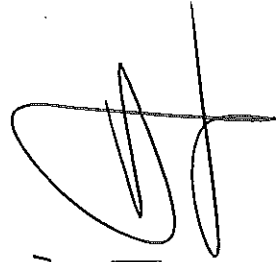
La gestión del Talento Humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza (y en lo posible sistematiza) la información en la materia; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo 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 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; en el artículo 34 señala 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.

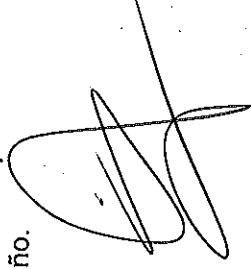
Por tal motivo, Vallecana de Aguas presenta a continuación los lineamientos determinados para garantizar un establecimiento claro de acciones que propenden por el fortalecimiento y desarrollo integral del Talento Humano de la Entidad.



 VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.	 PAP - PDA PROGRAMA AGUA PARA LA PROSPERIDAD PLAN DEPARTAMENTAL DE AGUA VALLE DEL CAUCA	Página 5 de 25
TITULO		

MARCO LEGAL EXTERNO

La Empresa Vallecaucana de Aguas 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.



Avenida 8 Norte # 24AN-147 B/ Santa Monica Residencial
 PBX: 57 (2) 665 3810 – 665 3929. Página Web: <http://www.vallecaucanadeaguas.gov.co/>
 - Santiago de Cali - Valle del Cauca - República de Colombia

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA EMPRESA VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.
 PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO SIN PREVIA AUTORIZACION DE LA ENTIDAD

 VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.	 PAP - PDA PROYECTO PARA LA PROTECCIÓN DEL AMBIENTE PLAN DEPARTAMENTAL DE AGUA VALLE DEL CAUCA	Página 6 de 25
TITULO		

OBJETIVO GENERAL

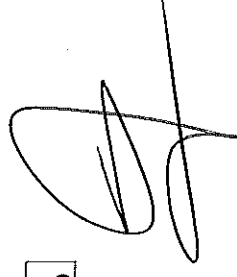
Desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

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 Vallecana de Aguas.
- 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.

Avenida 8 Norte # 24AN-147 B/ Santa Monica Residencial
PBX: 57 (2) 665 3810 – 665 3929. Página Web: <http://www.vallecaucanadeaguas.gov.co/>
- Santiago de Cali - Valle del Cauca - República de Colombia

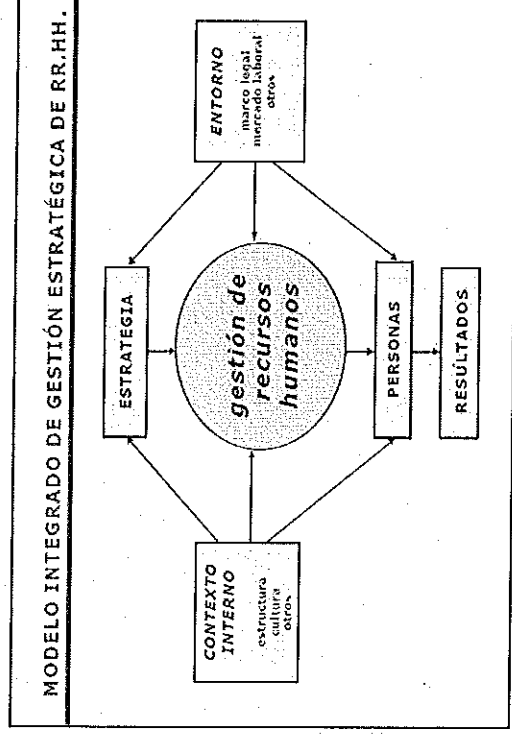
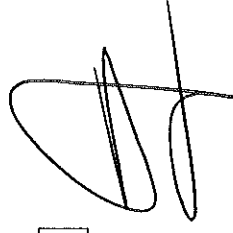
© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA EMPRESA VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.
PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO SIN PREVIA AUTORIZACION DE LA ENTIDAD



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:

	Página 8 de 25
TITULO	

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

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 período 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 integros, 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.

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

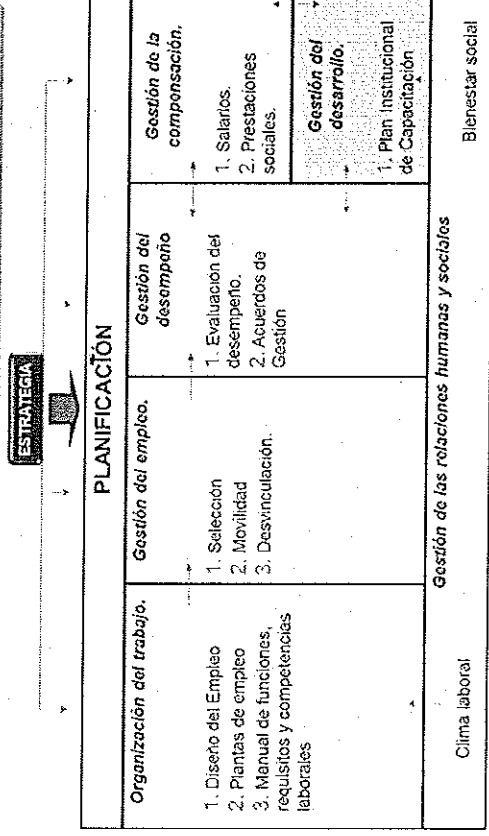
Avenida 8 Norte # 24AN-147 B/ Santa Monica Residencial
PBX: 57 (2) 665 3810 – 665 3929. Página Web: <http://www.vallecaucanadeaguas.gov.co/>
- Santiago de Cali - Valle del Cauca - República de Colombia

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA EMPRESA VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.
PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO SIN PREVIA AUTORIZACION DE LA ENTIDAD

SUBSISTEMA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

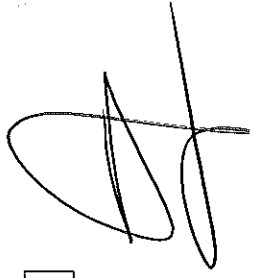
Dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Recurso Humano se desarrolla, a través de los siguientes subsistemas:

SISTEMA INTEGRADO GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS



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

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



 VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.	 PAP - PDA PROGRAMA AGUA PARA LA PROSPERIDAD PLAN DEPARTAMENTAL DE AGUA VALLE DEL CAUCA	Página 10 de 25
TITULO		

METODOLOGIA - MARCO DE REFERENCIA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2019

La metodología realizada para la conformación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano vigencia 2019, 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:

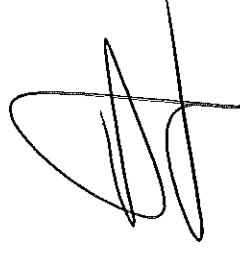
- Plan Institucional de capacitaciones PIC.
- Plan de Bienestar e Incentivos.
- Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Clima Organizacional.

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 Vallecana 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

Avenida 8 Norte # 24AN-147 B/ Santa Monica Residencial
PBX: 57 (2) 665 3810 – 665 3929. Página Web: <http://www.vallecaucanadeaguas.gov.co/>
 - Santiago de Cali - Valle del Cauca - República de Colombia

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA EMPRESA VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.
 PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO SIN PREVIA AUTORIZACION DE LA ENTIDAD



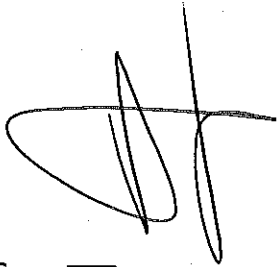
de gestión organizacional, desarrollar el talento de las personas, gestionar la compensación y administrar las condiciones de trabajo.

PLANTA DE CARGOS

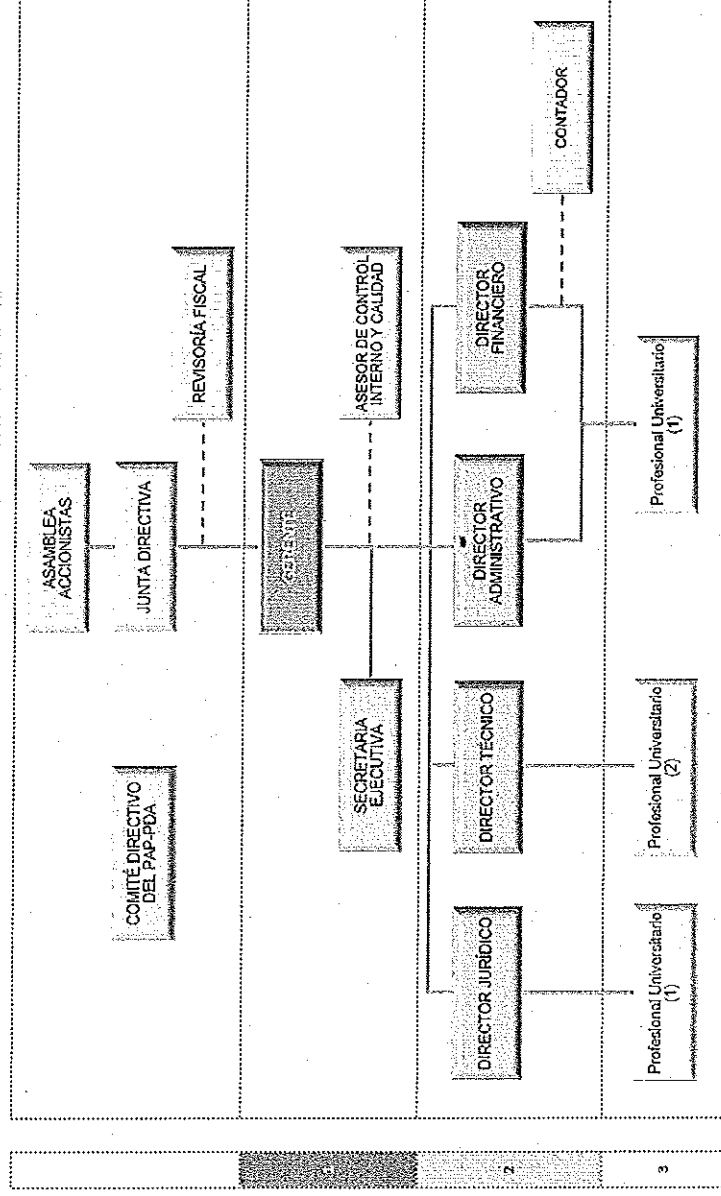
La planta de cargos de la empresa se encuentra establecida por el Acuerdo de Junta Directiva No. 001 de Diciembre 09 de 2010 “Por el cual se expide el estatuto interno, se establece la estructura organizacional de la Empresa Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P, se adopta la planta de cargos, se determinan 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	AREA					TOTAL
	GG	DA	DF	DT	DJ	
SERENTE 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					1
TOTALES POR AREA	2	2	1	3	2	10

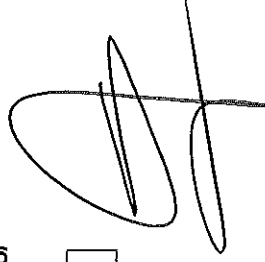


ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



Avenida 8 Norte # 24AN-147 B/ Santa Monica Residencial
 PBX: 57 (2) 665 3810 – 665 3929. Página Web: <http://www.vallecaucanadeaguas.gov.co/>
 - Santiago de Cali - Valle del Cauca - República de Colombia

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA EMPRESA VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.
 PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO SIN PREVIA AUTORIZACION DE LA ENTIDAD



	 PAP - PDA PROGRAMA PARA LA PROSPERIDAD PLAN DE MANEJO AMBIENTAL DEL AGUA VALLE DEL CAUCA	Página 13 de 25
	TITULO	

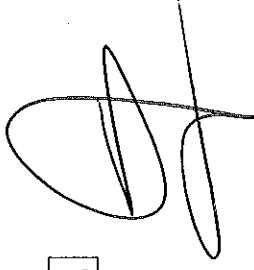
POLÍTICA DE CALIDAD

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**.

En concordancia con la misión, visión y objetivos institucionales, Vallecaucana de Aguas 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.

Avenida 8 Norte # 24AN-147 B/ Santa Monica Residencial
PBX: 57 (2) 665 3810 – 665 3929. Página Web: <http://www.vallecaucanadeaguas.gov.co/>
- Santiago de Cali - Valle del Cauca - República de Colombia

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA EMPRESA VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.
PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO SIN PREVIA AUTORIZACION DE LA ENTIDAD



	Página 14 de 25
TITULO	

VALORES ETICOS

Los valores éticos que adopta Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P. para las prácticas de la Función Pública son:

Responsabilidad

Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P. durante el curso de su gestión pública, acepta la crítica constructiva para su mejoramiento continuo y responde ante la comunidad cuando sus acciones u omisiones lesionan el bienestar común. Los servidores públicos sin importar su cargo apoyan el trabajo en equipo para dar respuesta efectiva a los requerimientos institucionales y a las necesidades y expectativas de los grupos de interés; y así mismo, responden por acción u omisión por los hechos en que incurran por sus actos.

Transparencia

Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P. es una Entidad transparente, dispuesta a ser observada por la comunidad y demás instituciones, fomentando la participación social y el desarrollo de una veeduría ciudadana. Los servidores públicos y en especial, los directivos de la Entidad, toman decisiones como equipo de trabajo y siempre en procura del beneficio del cliente interno y externo. De igual forma, promueven la participación ciudadana y facilitan con respeto el acceso a la información sobre la gestión administrativa que sea requerida por los grupos de interés.

Confianza

Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P. genera confianza en la comunidad para la que trabaja escuchando y cumpliendo las metas propuestas en el 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). De igual manera, fortalece su función pública firmando alianzas estratégicas con sectores que contribuyan a mejorar el desarrollo sostenible de la región. Los servidores públicos de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P. desempeñan sus funciones con idoneidad y participan en la toma de decisiones que les competen, para el desarrollo de programas y proyectos de trascendencia para la comunidad. Los directivos crean confianza con los demás servidores públicos y la comunidad demostrando su capacidad de orientación y direccionamiento de las labores propias de cada área; y actuando de manera responsable, justa, equitativa y dentro de un marco de legalidad.

Avenida 8 Norte # 24AN-147 B/ Santa Monica Residencial
PBX: 57 (2) 665 3810 – 665 3929. Página Web: <http://www.vallecaucanadeaguas.gov.co/>
- Santiago de Cali - Valle del Cauca - República de Colombia

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA EMPRESA VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.
PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO SIN PREVIA AUTORIZACION DE LA ENTIDAD

Compromiso

El compromiso de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P. se hace evidente al satisfacer los requerimientos de los clientes cumpliendo a cabalidad el 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 Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., los servidores públicos generan, asumen y transmiten el conjunto de valores y principios organizacionales con su comportamiento y actitudes, demostrando sentido de pertenencia con la Entidad, redundando en beneficio de la misma y de los grupos de interés.

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.

Respeto

Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P. reconocerá la diferencia del ser, el actuar y el pensar de los demás, sin exclusión ni discriminación alguna por sus condiciones, políticas, culturales, étnicas económicas y respetará en todo momento y circunstancia los derechos y deberes constitucionales y legales de los individuos. Los servidores públicos de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P. asumen las competencias propias de su función sin interferir en las de los demás y, cuando se presenten diferencias o controversias éstas serán superadas por el camino de las soluciones pacíficas de resolución de conflictos.

Servicio

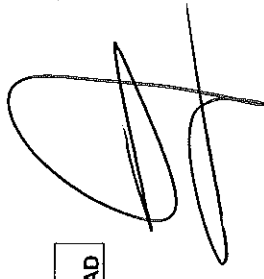
Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P. orienta sus procesos y proyectos a brindar una respuesta adecuada y efectiva a las demandas y necesidades presentadas por la comunidad. Los servidores públicos de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P. cumplen de manera integral y solidaria la misión de la Entidad y la función designada a sus cargos para dar respuesta oportuna a las demandas de los grupos de interés. De esta misma manera, todos los servidores públicos trabajan en equipo para lograr la eficiencia de la organización en beneficio de la comunidad.

Avenida 8 Norte # 24AN-147 B/ Santa Monica Residencial

PBX: 57 (2) 665 3810 – 665 3929. Página Web: <http://www.vallecaucanadeaguas.gov.co/>

- Santiago de Cali - Valle del Cauca - República de Colombia

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA EMPRESA VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.
PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO SIN PREVIA AUTORIZACION DE LA ENTIDAD



 VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.	 PAP - PDA PROGRAMA PARA LA PROSPERIDAD PLAN DEPARTAMENTAL DE AGUA VALLE DEL CAUCA	Página 16 de 25
TITULO		

Cumplimiento

En Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P. se ejecuta a tiempo y a cabalidad el 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) para beneficio de la comunidad en general. Los servidores públicos planean y ejecutan las tareas asignadas a su cargo para fortalecer la función pública de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P. Por su parte, los directivos proporcionan lineamientos y herramientas apropiadas para el buen desempeño de su equipo de trabajo y el desarrollo de la misión, visión y el PDA – PAPP.

Equidad

Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P. dirige sus acciones hacia la justicia social como principio fundamental de la democracia, contribuyendo al fortalecimiento de la paz pública, política y social en correspondencia a las buenas costumbres de la sociedad. Los servidores públicos de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P. ejercen sus funciones de manera imparcial para el logro del buen servicio y el bien común, protegiendo los derechos de la sociedad y de sus miembros.

Lealtad

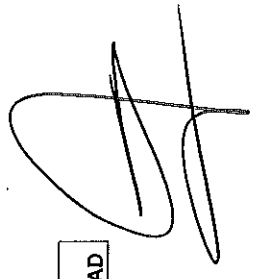
Los servidores públicos de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P. acogen los principios y valores institucionales y actúan en su desempeño persiguiendo siempre el logro de la misión, visión y el PDA – PAPP obrando con fidelidad y honor a los lineamientos sociales de equidad, transparencia, pluralidad, eficiencia y eficacia en los servicios ofrecidos a la comunidad. La lealtad fortalece los lazos de confianza, colaboración, respeto y compromiso de los servidores públicos, asegurando una mejor comunicación e interrelación laboral, que contribuye al mejoramiento de los procesos en Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P.

Solidaridad

Los servidores públicos de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P. están comprometidos en servir eficientemente a la comunidad y en prestar ayuda cuando esta sea requerida, adoptando una forma de comportamiento que acarree beneficios para la vida individual, empresarial y para la comunidad.

Avenida 8 Norte # 24AN-147 B/ Santa Monica Residencial
PBX: 57 (2) 665 3810 – 665 3929. Página Web: <http://www.vallecaucanadeaguas.gov.co/>
- Santiago de Cali - Valle del Cauca - República de Colombia

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA EMPRESA VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.
PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO SIN PREVIA AUTORIZACION DE LA ENTIDAD



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.

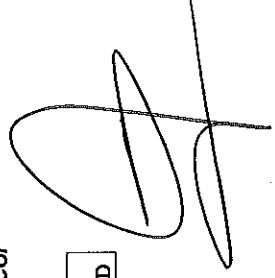
El Macroproceso de Gestión del Talento Humano, tiene como finalidad fortalecer el desarrollo integral del Talento Humano que conduzca al mejoramiento institucional e incluye todas las actividades necesarias para definir los modelos de gestión organizacional, desarrollar el talento de las personas, gestionar 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.
- **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.

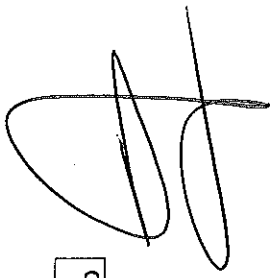
Avenida 8 Norte # 24AN-147 B/ Santa Monica Residencial
PBX: 57 (2) 665 3810 – 665 3929. Página Web: <http://www.vallecaucanadeaguas.gov.col>
- Santiago de Cali - Valle del Cauca - República de Colombia

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA EMPRESA VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.
PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO SIN PREVIA AUTORIZACION DE LA ENTIDAD



Desarrollar el talento de las personas	Gestionar la compensación	Administrar condiciones de trabajo
Seleccionar y vincular a las personas	Realizar liquidación de nómina	Administrar seguridad industrial y SO
Gestionar la formación de las personas	Realizar liquidación de prestaciones sociales	Administrar bienestar y servicios al personal
Realizar desvinculación del personal	Administrar aportes de ley	Realizar control interno disciplinario

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

1. 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 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 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.

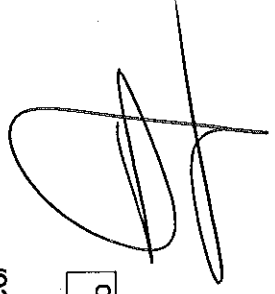
2. DEFINICIÓN DE LA MISIÓN Y VISIÓN DEL ÁREA DE RECURSO HUMANO

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:

Avenida 8 Norte # 24AN-147 B/ Santa Monica Residencial
PBX: 57 (2) 665 3810 – 665 3929. Página Web: <http://www.vallecaucanadeaguas.gov.co/>
- Santiago de Cali - Valle del Cauca - República de Colombia

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA EMPRESA VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.
PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO SIN PREVIA AUTORIZACION DE LA ENTIDAD

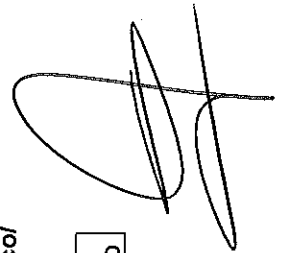


a. Misión de Gestión del Talento Humano

La Empresa Vallecaucana de Aguas 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 2019 el grupo humano que hace parte de la Empresa Vallecaucana de Aguas será una unidad de Gestión moderna, eficaz con estándares de excelencia, liderazgo y calidad del Talento Humano que se enfocara 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.

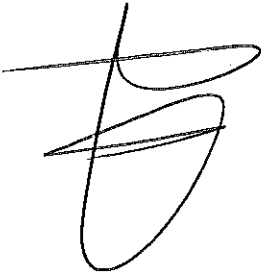


3. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO

DIAGNOSTICO DE LA SITUACION 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.	- Mediciones previas. - Detección de necesidades. - Plan Nacional de Desarrollo. - Planeación Estratégica de la Entidad. - Objetivos Institucionales y de Calidad. - Metas Establecidas.	Por medio de: - Proyectos. - Planes. - Programas. - Tablas, cronogramas, estadísticas, matrices, entre otros.	Resultados medición Bateria Riesgo Psicosocial, Informe de Resultados de 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	- Normativa vigente en materia de Talento Humano. - Selección. - Situaciones Administrativas.	Por medio de: - Procedimiento de Ingreso y permanencia de personal. - Procedimiento retiro. - Selección de Servidores de Acuerdo a los requisitos del	- Normativa vigente en materia de Talento Humano. - Procedimiento de ingreso y permanencia de personal. - Procedimiento de retiro de personal.

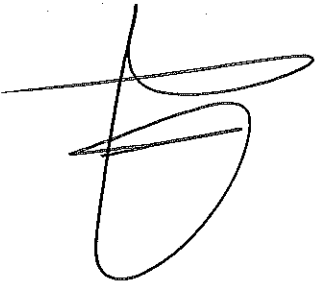
Avenida 8 Norte # 24AN-147 B/ Santa Monica Residencial
 PBX: 57 (2) 665 3810 – 665 3929. Pagina Web: <http://www.vallecaucanadeaguas.gov.co/>
 - Santiago de Cali - Valle del Cauca - República de Colombia

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA EMPRESA VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.
 PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO SIN PREVIA AUTORIZACION DE LA ENTIDAD



			Gestión de la compensación Dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional conforme a la normatividad vigente y expedida por la Junta Directiva de la Empresa.		Gestión del Desarrollo Desarrollar capacidades, destrezas habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el
• Retiro. • Selección de situaciones administrativas.	• Cargo. • Tramite a solicitudes de situaciones administrativas.	Se realiza por medio de: • Procedimiento de Nomina. • Procedimiento de Seguridad social y parafiscales. • Según reajuste salarial por inflación a nivel nacional y • Demás normativa vigente • Software Modulo Nomina.	Se realiza por medio de: • Sensibilización. • Detección de necesidades de • Ejecución del Plan Capacitación por área. • Capacitaciones PIC.	• Plan Institucional de capacitación.	• Plan Institucional de Capacitación con base en las fases mencionadas anteriormente

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.	Establecer las relaciones entre la organización y sus servidores, en torno a las políticas y prácticas de personal (Clima Laboral, relaciones laborales)	Programa de Bienestar Social e Incentivos	- Se realiza por medio de: • 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. • Presentación para aprobación • Sensibilización • Publicación	Programas de Bienestar Social e Incentivos Publicado en la Página WEB.
• Convenios. • Inducción Reinducción. • Capacitaciones e invitaciones. • Aprobación por parte de la Gerencia. • Publicación.				



4. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

La planeación de Gestión del Talento Humano se desarrollara 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 Especializado 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 especializado 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 Especializado 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 especializado 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 Especializado Talento Humano

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.

	Página 25 de 25
TITULO	

5. 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.


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

Elaboró y proyectó: Dra. Marisol Piedrahíta Correa – CPESP Talento Humano.
Revisó: Dr. Luis Eduardo Pineda Álzate – Director Administrativo.
Aprobó: El Firmante.

Avenida 8 Norte # 24AN-147 B/ Santa Monica Residencial
PBX: 57 (2) 665 3810 – 665 3929. Página Web: <http://www.vallecaucanadeaguas.gov.co/>
- Santiago de Cali - Valle del Cauca - República de Colombia

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA EMPRESA VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.
PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO SIN PREVIA AUTORIZACION DE LA ENTIDAD