

POLITICA DE GESTIÓN INTEGRAL DE TALENTO HUMANO

OBJETIVO

Fortalecer el desarrollo integral de los servidores de EPUXUA mediante un sistema que promueva la excelencia, el aprendizaje continuo, el bienestar y la prevención de riesgos laborales, garantizando condiciones de seguridad y el cumplimiento de los objetivos institucionales bajo los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

Fortalecer las competencias técnicas y del "ser" de los servidores de EPUXUA E.I.C.E. , ejecutando el **Plan Institucional de Capacitación (PIC)** con un enfoque de mejora continua.

Garantizar el bienestar de los servidores principalmente a través de un Sistema de Estímulos, el cual se materializa mediante el diseño y ejecución anual de **Planes de Bienestar Social e Incentivos**, mejorando la calidad de vida, el nivel de satisfacción y la eficiencia del servidor en su labor.

Mitigar los riesgos laborales al promover entornos de trabajo seguro y saludable a través de **Plan de SST**, reduciendo la tasa de accidentalidad mediante la cultura del autocuidado.

ALCANCE

Esta política es aplicable a todos los servidores públicos y colaboradores de EPUXUA. Cubre transversalmente los componentes de: Ingreso, Capacitación (PIC), Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y Retiro.

MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia (Art. 122-130): Define la función pública, la responsabilidad de los servidores.

Decreto 612 de 2018: Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción Anual que incluye el Plan de Vacantes, Previsión de Recursos Humanos, Plan de Capacitación, Bienestar, Incentivos y SST.

Decreto 122 de 2021: Adopta estructura administrativa y de empleos empresa pública.

Decreto 1083 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública MIPG - Dimensión de Talento Humano.

Decreto 1072 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST.

Ley 909 de 2004: Normas sobre empleo público, carrera administrativa y gerencia pública.

Ley 1562 de 2012: Sistema de Riesgos Laborales.

Ley 1010 de 2006: Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.

LINIAMIENTOS DE LA POLITICA

Integración de Planes Decreto 612 de 2018: EPUXUA consolidará anualmente en su Plan institucional, los planes de capacitación, bienestar y SST, asegurando que tengan presupuesto asignado y seguimiento trimestral.

Capacitación y Crecimiento (Diligencia): Se ejecutará el Plan Institucional de Capacitación (PIC) para fortalecer las habilidades técnicas en los servidores y las competencias éticas.

Bienestar y Clima Laboral (Justicia y Respeto): Se implementarán incentivos no pecuniarios y actividades que mejoren la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

Seguridad y Prevención (Compromiso): La protección de la vida es prioridad. Se garantiza la entrega de dotación, EPP y la gestión de riesgos para prevenir accidentes en los proyectos.

Cultura de Integridad (Honestidad): Todos los procesos de talento humano serán transparentes, basados en el mérito y la ética pública.

IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Tablero de Control:	EPUXUA implementará Mapa de Riesgos Institucional
Informes de Gestión	Se realizarán cortes semestrales de Planes Institucionales
Indicadores de Impacto:	tasa de accidentalidad laboral- reporte semestral
Auditoría Interna	De acuerdo PAA de cada Vigencia