


Código	MPEHC	CARACTERIZACIÓN DE PROCESOS						
Versión	2	Proceso: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
F. Aprobación	1/12/2020							
Objetivo del proceso:	Desarrollar integralmente al talento humano de la EAAB-ESP en el marco de un trabajo sano, seguro y gratificante que garantice contar con los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes requeridas para el desarrollo de la misión y los procesos a cargo de la Empresa, así como brindar espacios de bienestar y de integridad para la comunidad laboral.					Líder del Proceso:	Gerente Corporativo Gestión Humana y Administrativa	
Alcance del proceso:	Inicia con la formulación del Plan de Gestión Estratégica de Talento Humano, planes temáticos relacionados, con la priorización de las rutas de creación de valor para la definición del plan de acción, adelanta las actividades de selección, promoción, vinculación, capacitación, inducción, reinducción, entrenamiento, evaluación y desarrollo de competencias, bienestar, seguridad y salud en el trabajo, así como el pago de las compensaciones y prestaciones sociales que se generan, el control de las novedades, situaciones administrativas hasta la desvinculación del personal.					Responsable del Proceso:	Directores de Mejoramiento Calidad de Vida, Desarrollo Organizacional, Salud y Gestión de Compensaciones.	
PROVEEDOR EXTERNO	PROVEEDOR INTERNO	ENTRADA O INSUMO	ACTIVIDADES CLAVES DEL PROCESO	SALIDAS O PRODUCTOS	RESPONSABLE Y/O PARTICIPANTE	CLIENTE O USUARIO INTERNO	CLIENTE O USUARIO EXTERNO	
PLANEAR								
Gobierno (Departamento Administrativo de la Función Pública)		Marco legal y metodológico vigente MIPG	<p style="text-align: center;">PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO</p> <p>Realizar el autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano, la priorización de rutas de creación de valor y la definición de planes de acción.</p> <p>Definir el Plan de Gestión Estratégica de Talento Humano y los planes temáticos (Plan institucional de capacitación, plan de trabajo anual SST, plan de bienestar e incentivos), articulando la plataforma estratégica de la Empresa con la planeación del proceso.</p> <p>Actualizar los cronogramas de trabajo de cada plan temático.</p>	Plan de Gestión Estratégica de Talento Humano	Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa Dirección Mejoramiento Calidad de Vida Dirección Gestión de Compensaciones Dirección Salud Dirección Desarrollo Organizacional Dirección Planeamiento y Control de Resultados Corporativos	Proceso Gestión del Talento Humano	Gobierno (Departamento Administrativo de la Función Pública)	
Gobierno (Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital)		Requerimientos y línea técnica						
Gobierno (Ministerio de Trabajo)		Marco legal vigente SG-SST						
	Proceso Dirección Estratégico y Planeación	Plan General Estratégico						
	Proceso gestión del Talento Humano	Necesidades de capacitación						
		Requerimientos del Comité de Bienestar						
		Necesidades de personal						
		Autoevaluación SST estándares mínimos de cumplimiento						
		Revisión por la Dirección						
		Resultados de la auditorías internas o externas						
		Diagnóstico de condiciones de salud						
		Estadística de accidentes de trabajo y enfermedades laborales						
	Resultado de medición de clima organizacional							
	Compromisos Convencionales							
				Cronogramas de trabajo por plan temático				

		Resultados de la evaluación para el desarrollo y la eficiencia					
Gobierno (Alcaldía Mayor de Bogotá)		Lineamientos Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital	PLANIFICACIÓN DE LA GESTIÓN DE INTEGRIDAD	Código de Integridad actualizado	Secretaría General		
			Actualizar el Código de Integridad y las herramientas requeridas para asegurar su cumplimiento.				
Gobierno (Departamento Administrativo de la Función Pública)		Marco legal y metodológico vigente MIPG	Realizar el diagnóstico del estado actual de la Empresa en temas de integridad y priorizar los aspectos a intervenir	Plan de gestión de la integridad		Proceso Gestión del Talento Humano	
	Proceso Dirección y Planeación	Plan General Estratégico	Elaborar el plan de gestión de la integridad articulado a los lineamientos normativos, al plan estratégico de talento humano y al plan general estratégico de la Empresa.	Mecanismo de recolección de información	Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa		
	Proceso Gestión del Talento Humano	Plan Estratégico de Talento Humano	Desarrollar estrategias direccionadas a la sensibilización y toma de conciencia respecto a la gestión de la transparencia y la integridad.	Resolución de conformación del equipo de gestores de integridad			
		Resultados del diagnóstico de integridad	Realizar la selección del equipo de gestores de integridad				
Función Pública y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital		Normatividad de estructura organizacional, planta de cargos, manuales de funciones y competencias	GESTION Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Acuerdo de Junta Directiva Estructura organizacional			
Gobierno Nacional Alcaldía Mayor de Bogotá		Lineamientos y directrices	Definir la estructura organizacional, la planta de cargos y los manuales de funciones para los servidores públicos.	Acuerdo de Junta Directiva Planta de cargos	Dirección Desarrollo Organizacional Dirección Gestión de Compensaciones	Proceso Gestión del Talento Humano	
Gobierno Nacional (Ministerio de Educación)		Clasificación Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES)	Aplicar la herramienta de evaluación para el desarrollo y la eficiencia	Resoluciones Gerencia General Planta de cargos			
	Gerencia Corporativa Planeamiento y Control Proceso Dirección y Planeación	Plan General Estratégico		Resoluciones Gerencia General Manual de Funciones			
	Gerencia Corporativa Gestión Humana y Administrativa - Dirección Gestión de Compensaciones	Estimación de costos y gastos		Modelo Gestión por competencias			
Consultorías		Estudios técnicos sobre estructura, planta de cargos y otros temas relacionados con la gestión del talento humano		Estudios de medición de cargas de trabajo			
Consultorías		Resultados medición de cargas de trabajo		Resultados de la Evaluación para el Desarrollo y la Eficiencia			
Autoridades judiciales competentes		Sentencias o fallos judiciales					
	Todas las áreas de la empresa	Requerimientos de las áreas sobre estructura, planta de cargos y manuales de funciones		Planes de mejoramiento para cierre de brechas E.D. y E.			
	Organizaciones (Organizaciones sindicales)	Compromisos Convencionales					

	Gerencia Corporativa Financiera/Dirección Presupuesto	Concepto de viabilidad financiera					
	Proceso de Gestión Financiera						
	Gerencia Corporativa Planeamiento y Control /Dirección Planeación y Control Rentabilidad Gastos y Costos	Certificación del efecto de los gastos generales asociados					
Gobierno Nacional (Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital)		Concepto Técnico favorable					
Gobierno Nacional (Secretaría Distrital de Hacienda)		Concepto de viabilidad presupuestal					
	Gerencia Jurídica/Oficina Asesoría Legal Proceso de Gestión Jurídica	Concepto jurídico					
Consultorias		Herramienta de evaluación para el desarrollo y la eficiencia					
	Trabajadores, Jefes División, Directores y Gerentes de la Empresa	Concertación Compromisos Laborales					
	Dirección Desarrollo Organizacional, Resolución manual de funciones y requisitos mínimos	Habilidades organizacionales y comportamentales					
Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA	Servidores públicos de la Empresa	Solicitud vinculación modalidad de teletrabajo	ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO Aplicar los lineamientos relacionados a la modalidad de Teletrabajo	Validación técnica de las solicitudes de vinculación	Dirección de Desarrollo Organizacional Dirección Salud	Proceso Gestión del Talento Humano	
		Reporte de entrevista al aspirante al teletrabajo					
Administradora de Riesgos Laborales - ARL	Dirección Salud	Evaluación del puesto de trabajo	Adoptar e implementar políticas, lineamientos y directrices para el desarrollo de la modalidad de teletrabajo				
	Proceso Gestión del Talento Humano	Acuerdo de Junta Directiva Estructura organizacional	SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y PROMOCIÓN Estructurar los criterios para la selección del personal por cualquier tipo de vinculación de acuerdo con el manual de funciones o la justificación, el perfil requerido y las necesidades de provisión de personal.			Proceso Gestión del Talento Humano	
		Planta de cargos					
		Modelo de gestión de competencias					
		Resoluciones de manual de funciones y requisitos mínimos de cargos para trabajadores oficiales					
		Resoluciones manual de funciones y competencias laborales para empleados públicos		Acta de CODHE	Comité de Desarrollo Humano y Empresarial CODHE		
				Avisos de convocatoria para concursos de ingreso o ascenso	Dirección Mejoramiento Calidad de Vida		
Todas las áreas de la empresa		Necesidades de las áreas		Cronograma de ejecución para concursos de ingreso o ascenso	Comité de Desarrollo Humano y Empresarial CODHE		

	Organizaciones (Organizaciones sindicales)	Compromisos Convencionales		Análisis de perfil de cargo para empleados públicos	Dirección Mejoramiento Calidad de Vida		
	Proceso Gestión del Talento Humano	Lista de elegibles	VINCULACION Establecer la etapas que deben surtir los servidores públicos para el ingreso de acuerdo con su tipo de vinculación hasta la actividad de inducción.	Listado de personal a vincular	Gerencia Corporativa Gestión Humana y Administrativa Dirección Gestión de Compensaciones Dirección Salud Dirección Mejoramiento Calidad de Vida	Proceso Gestión del Talento Humano	
		Planta de cargos vacantes					
		Matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles					
		Análisis de perfil de cargo para empleados públicos					
Caja de Compensación Familiar		Información estadística y población afiliada	BIENESTAR Elaborar los planes, programas y proyectos con la participación de los funcionarios, pensionados y su núcleo familiar, como eje del bienestar integral del trabajador	Plan de bienestar	Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa Dirección Mejoramiento Calidad de Vida Comités obrero patronales Dirección Salud	Proceso Gestión del Talento Humano	
	Proceso Dirección Estratégico y Planeación	Plan General Estratégico		Plan de acción y cronograma de trabajo de bienestar			
	Proceso Gestión del Talento Humano	Plan de Gestión Estratégico de Talento Humano		Plan Adicional de Salud y Plan Complementario de Salud			
		Información estadística de beneficiarios		Plan de incentivos			
		Informe de Medición de Clima Laboral		Cronograma, reglamento fondo de vivienda (Adjudicaciones)			
		Planta de personal activo y pensionados		Programa de intervención de clima organizacional			
		Reglamento fondo especial de vivienda					
		Decisiones del Comité de Bienestar					
	Decisiones de los comités obrero patronales						
	Organizaciones (Organizaciones Sindicales)	Compromisos Convencionales					
	Proceso Dirección Estratégico y Planeación	Plan General Estratégico		Plan Institucional de Capacitación y Entrenamiento			
		Indicadores corporativos					
	Todas las áreas de la empresa	Estudios de necesidades					
	Proceso Evaluación Independiente	Informes de auditoría de gestión.					
	Proceso Investigaciones Disciplinarias	Estudio de incidencias disciplinarias					

	Proceso Seguimiento, Monitoreo y Control.	Informes de auditoría interna de calidad.	<p align="center">DESARROLLO</p> <p>Elaborar planes de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción que respondan a las necesidades de la Empresa para el cumplimiento de su misión y el logro de la visión a largo plazo.</p> <p>Aplicar la evaluación para el desarrollo y la eficiencia a fin de identificar brechas y establecer planes de mejoramiento individual.</p> <p>Desarrollar estrategias direccionadas a la sensibilización y toma de conciencia respecto a la gestión de la transparencia y la integridad.</p>	Programa de Inducción	<p>Gerencia Corporativa Gestión Humana y Administrativa</p> <p>Dirección Mejoramiento Calidad de Vida</p> <p>Dirección Salud</p> <p>Dirección Desarrollo Organizacional</p>	Proceso Gestión del Talento Humano		
	Proceso Gestión del Talento Humano	Indicadores ATEL		<p>Resultados de la evaluación para el desarrollo y la eficiencia</p>				
		Necesidades de capacitación en SST						
		Herramienta e instrumento para la evaluación para el desarrollo y la eficiencia						
	Organizaciones (Organizaciones sindicales)	Compromisos Convencionales						<p>Plan de Gestión de Integridad</p>
Gobierno (Ministerio de Trabajo)		Decreto Único Reglamentario Sector Trabajo 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 o aquellos que los modifiquen o sustituyan						
Gobierno (Ministerio de Transporte)		Resolución 1565 de 2014 o aquel que lo modifique o sustituya						
Gobierno (Alcaldía Mayor de Bogotá)		Directivas y circulares						
Gobierno (Departamento Administrativo de la Función Pública)		Marco legal y metodológico vigente MIPG						
Proveedor (Ente Certificador o de Acreditación de Calidad)		Informes de auditoría de calidad						
Gobierno (Entes de Control)		Informes de auditoría						
Academia e Investigación (Instituciones Educativas)		Oferta educativa						
Gobierno (Ministerio de Trabajo)		Marco legal, técnico y metodológico vigente SG-SST	<p align="center">SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p> <p>Establecer, implementar, mantener y mejorar el SG-SST de la Empresa acorde al marco legal y la integración con otros sistemas de gestión de la EAAB-ESP.</p> <p>Formular el plan de trabajo anual en SST mediante la programación sistemática de actividades fundamentada en el enfoque basado en procesos, compromiso de implementación de la mejora continua y asignación de recursos para el cumplimiento de metas asociadas a la gestión del riesgo laboral.</p> <p>Proponer acciones y planes encaminados a disminuir la accidentalidad y enfermedad laboral del grupo de interés "Colaboradores" con base en el análisis de los datos estadísticos e históricos relacionados con</p>	Programa del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	<p>Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa</p> <p>Dirección Salud</p>	Todas las áreas de la empresa	<p>Proveedores (Administradora de Riesgos Laborales)</p> <p>Gobierno (Ministerio de Trabajo)</p>	
	Todas las áreas de la empresa	Estadística de eventos ATEL (Accidentes de trabajo y enfermedad laboral).		Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles				
		Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles		Planes de emergencia				
		Identificación de amenazas y análisis de vulnerabilidades		Programa Promoción y Prevención				
	Proceso Seguimiento, Monitoreo y Control	Informes de auditorías		Plan de trabajo del COPASST				
	Proceso Direccionamiento Estratégico y Planeación	Revisión por la Dirección		Programas de vigilancia epidemiológica				

	Estrategico y Planeacion		accidentalidad, enfermedades laborales y diagnóstico de salud por grupos ocupacionales y centros de trabajo.	Programas de Tareas Críticas			
	Proceso Gestión del Talento Humano	Autoevaluación estándares mínimos SST	Definir las actividades, responsables y metodologías a seguir para identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles de todas las operaciones de la Empresa de acuerdo con parámetros establecidos por ley, organismos certificadores o de acreditación.	Plan de Trabajo Anual SST			
		Diagnóstico de condiciones de salud		Planes de mejoramiento			
Proveedores (Administradora de Riesgos Laborales)		Informes de inspecciones y reporte de condiciones inseguras		Insumos para el Plan Estratégico de Seguridad Vial		Proceso de Gestión de Servicios Administrativos	
Proveedores (Entes certificadores y de acreditación de calidad)		Informes de auditorías					
Proveedores (Fondos de pensión)		Requisitos para pensión	DESVINCULACION	Programa de desvinculación asistida y de orientación al retiro laboral	Gerencia Corporativa Gestión Humana y Administrativa Dirección Mejoramiento Calidad de Vida Dirección Salud Dirección Gestión de Compensaciones	Proceso Gestión del Talento Humano	
Caja de compensación Familiar				Resolución de aceptación de renuncia o de insubsistencia			
Gobierno (Instancias judiciales)		Sentencias		Carta de terminación del contrato o de renuncia			
	Proceso Gestión del Talento Humano	Novedades de personal		Acta de defunción (Por accidente laboral o por muerte natural)			
	Proceso Investigaciones Disciplinarias	Fallo sancionatorio debidamente ejecutoriado		Entrevista de desvinculación			
HACER							
Comunidad (Personas Naturales)		Hojas de vida y documentos soporte	SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y PROMOCIÓN DEL TALENTO HUMANO Realizar el proceso de selección para el ingreso o promoción de personal idóneo acorde con el perfil, las competencias y las funciones de un cargo, para desarrollar los procesos o actividades a cargo de la Empresa	Resolución de listas de elegibles	Dirección Mejoramiento Calidad de Vida	Proceso Gestión del Talento Humano	
Proveedor externo	Proceso Gestión del Talento Humano	Estructura organizacional		Listado de notas definitivas de los candidatos ingreso al cargo			
		Planta de cargos		Comunicación de ascenso			
		Modelo de gestión por competencias		Listado de personal a vincular por término fijo y labor			
		Resoluciones de manual de funciones y requisitos mínimos de cargos para trabajadores oficiales		Resoluciones de nombramiento y actas de posesión			
		Resoluciones manual de funciones y competencias laborales para empleados públicos					
		Análisis de perfil de cargo para empleados públicos		Listado de aprendices a vincular			
		Acta de CODHE					

	Comité de Desarrollo Humano y Empresarial CODHE	Resolución manual de selección y promoción de personal		Listado de convenios de pasantía a suscribir			
	Todas las áreas de la empresa	Necesidad de personal					
	Proceso Gestión del Talento Humano	Listado de personal a vincular por término fijo y labor	Realizar las actividades administrativas relacionadas con el ingreso de personal de la empresa y la inducción	Contrato de trabajo	Dirección Mejoramiento Calidad de Vida Dirección Gestión de Compensaciones Dirección Salud	Proceso Gestión del Talento Humano	
		Resolución de listas de elegibles		Contrato de aprendizaje			
		Comunicación de ascenso		Convenio interinstitucional			
		Listado de aprendices a vincular		Acta de posesión			
		Listado de notas definitivas de los candidatos de ingreso		Carnetización			
		Concepto de aptitud médica		Expediente de Historia Laboral			
		Resolución de nombramiento		Historia Clínica Ocupacional			
		Listado de documentos de ingreso adjuntos a la hoja de vida de la función pública		Actualización cargue de novedades sistema de información empresarial planta de personal			
		Programa de inducción		Asignación de dotación y EPP			
			Afiliación a la caja de compensación familiar			Proceso Gestión de Servicios Administrativos	
			Afiliaciones a seguridad social				Proveedores (Caja de Compensación Familiar, Entidades del Sistema de Seguridad Social)
Gobierno (Alcaldía Mayor de Bogotá)		Normativa, directivas y circulares	Ejecutar el plan para la gestión de integridad. Fomentar mecanismos de sensibilización y afianzamiento para los servidores públicos en los contenidos del Código de Integridad, principios, valores y comportamientos esperados. Tramitar los requerimientos relacionados con la gestión de integridad en la Empresa. Fortalecer las competencias del equipo de gestores de integridad	Compromisos con el Código de Integridad firmados	Dirección Desarrollo Organizacional Dirección Mejoramiento Calidad de Vida	Proceso Gestión del Talento Humano	
Gobierno (Departamento Administrativo de la Función Pública)		Marco legal, técnico y metodológico vigente de MIPG		Informe de ejecución del plan de gestión de integridad.			
	Proceso Gestión del Talento Humano	Plan de Gestión de Integridad		Informe de las actividades realizadas por el equipo de gestores de integridad.			
		Código de integridad		Informe de buenas practicas de la Empresa en materia de Integridad.			
		Resolución de conformación del equipo de gestores de integridad					
		Mecanismo de recolección de información					
Gobierno (Alcaldía Mayor de Bogotá)		Normatividad y directrices		Autorización y comunicación de movimientos de personal			
		Planta de Personal		Notificación aprobación de ausentismo laboral			
		Acta de CODHE		Autorización permiso sindical			
		Avisos SAP de situaciones administrativas (Encargos y Traslados)		Resolución autorización de comisión de servicios			

Dirección Desarrollo

	Proceso Gestión del Talento Humano	Avisos SAP de solicitud y modificación de vacaciones Avisos SAP de comisiones de servicio Novedades de personal Base de restricciones médicas Incapacidades Permisos sindicales Solicitudes de ausentismo laboral	ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO Realizar las actividades administrativas con la ejecución y control de movimientos o ausencia de los servidores públicos. Desarrollar la modalidad de teletrabajo. Administrar el Centro de Atención al Trabajador	Liquidación de nómina Resolución de traslado y notificación al trabajador Registro de novedades de personal en el sistema de información empresarial Acuerdo de voluntades suscrito entre el teletrabajador y la Empresa. Resolución de aceptación de modalidad de teletrabajo Comunicación de reubicación por restricciones médicas	Dirección Desarrollo Organizacional Dirección Mejoramiento Calidad de Vida Dirección Gestión de Compensaciones Dirección Salud	Proceso Gestión del Talento Humano Todas las áreas de la empresa	
	Todas las áreas de la empresa	Solicitud de teletrabajo Solicitudes y requerimientos		Recobro de incapacidades			Proveedores (Entidades del Sistema de Seguridad Social)
Proveedor externo	Proceso Gestión del Talento Humano	Plan de bienestar y cronograma de trabajo Plan de incentivos Intervención de clima laboral y ambiente organizacional Reglamento fondo especial de vivienda, cronograma adjudicación Plan Adicional de Salud y Plan Complementario de Salud Base de afiliados y beneficiarios del PAS y PC	BIENESTAR SOCIAL Fomentar hábitos sanos y facilitar el bienestar integral del trabajador, pensionado y su núcleo familiar mediante el desarrollo de actividades de bienestar	Informes de ejecución del plan de bienestar Listado de adjudicaciones créditos de vivienda Informe de novedades PAS y PC Registro de novedades para el pago de beneficios e incentivos convencionales	Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa Dirección Mejoramiento Calidad de Vida Comités de Bienestar Dirección Salud Comités de Vivienda Comités Paritarios del Servicio Médico y Odontológico	Colaboradores (Trabajadores de la Empresa)	Colaboradores (Pensionados y familias de los trabajadores de la Empresa)
	Organizaciones (Organizaciones Sindicales)	Convenciones Colectivas de Trabajo				Proceso Gestión del Talento Humano	
	Proceso Gestión del Talento Humano	Plan Institucional de Capacitación y Entrenamiento Programa de Reinducción Evaluación para el desarrollo y la eficiencia Plan de Gestión de Integridad	DESARROLLO Proporcionar a los trabajadores oficiales y empleados públicos de la Empresa, desde su ingreso hasta su retiro, las herramientas necesarias para desarrollar sus conocimientos, habilidades y facilitar el cambio de actitudes.	Información documentada asociada a los eventos de capacitación y entrenamiento Informes de ejecución del plan institucional de capacitación Certificaciones	Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa Dirección Mejoramiento Calidad de Vida Dirección Salud	Colaboradores (Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos)	

		Resoluciones de comisiones de servicios para participación en eventos de capacitación			Informes de ejecución del plan de integridad	Dirección Desarrollo Organizacional Dirección Gestión de Compensaciones		
Proveedores (Instituciones Educativas)		Contenidos temáticos de acuerdo a los requerimientos normativos o de la Empresa.						
Gobierno (Ministerio del Trabajo) Proveedores Extenos	Proceso Gestión del Talento Humano	Resoluciones manual de funciones y competencias laborales para empleados públicos	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Ejecutar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el control de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y la prevención y promoción de la salud en el ambito laboral.	Actualización del diagnóstico de condiciones de salud de los trabajadores	Dirección Salud Dirección Mejoramiento Calidad de Vida Dirección Desarrollo Organizacional	Colaboradores (Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos)	Proveedores (Administradoras de Riesgos Laborales) Gobierno (Ministerio de Trabajo)	
		Resoluciones de manual de funciones y requisitos mínimos de cargos para trabajadores oficiales		Certificado de aptitud médica ocupacional				
		Programa del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo		Historia clínica ocupacional				
		Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles		Matriz de requisitos legales de SST				
		Planes de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias		Conceptos técnicos				
		Programa Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad		Informes de seguridad y salud en el trabajo				
		Actas del COPASST		Actualización Plan de Trabajo Anual SST				
		Plan de Trabajo COPASST		Revisión y actualización de la política del SG-SST				
		Programas de vigilancia Epidemiológica		Actualización del Programa del SG SST				
		Programas de Tareas Críticas		Requerimientos de ajuste a la infraestructura para condiciones				
	Plan de Trabajo Anual SST							
	Servidores públicos							
	Proceso servicio acueducto	PIRE y PEC's						
	Proceso Gestión del Conocimiento e Innovación	Normas técnicas de servicio en SST						
	Proceso Seguimiento, Monitoreo y Control	Planes de mejoramiento						
Proceso de Gestión Contractual	Control a contratistas de la EAAB-ESP							
Todas las áreas de la empresa	Condiciones inseguras Cambios en los procesos y adquisición de nuevas tecnología							

		Reporte de eventos o notificación de eventos ATEL		Infraestructura para condiciones seguras				
	Proceso Gestión del Talento Humano	Planta de cargos	GESTION DE COMPENSACIÓN Asegurar la liquidación, el reconocimiento, control, pago y cobro de los derechos y obligaciones de personal activo y pensionado.	Información de la aplicación de las providencias judiciales	Dirección Gestión de Compensaciones	Proceso Gestión Financiera Colaboradores (Trabajadores)	Gobierno (Instancias judiciales)	
		Planta de personal						
		Presupuesto planta de personal						
Gobierno (Instancias Judiciales)		Providencia judicial						
Proveedores (Prestador de servicios para el pago mesadas pensionales)		Listado de supervivencias de pensionados y sustituciones pensionales vigentes					Liquidación de nómina de pensionados con los datos de pagos a terceros	Proveedores (Prestador de servicios para el pago de mesadas pensionales)
Proveedores (Entidades Bancarias/Cooperativa)		Documentos de libranzas y autorizaciones de descuentos						Colaboradores (Pensionados)
Proveedores (Entidades de Seguridad Social)		Planilla de aportes a la seguridad social						
		Cobro de bonos pensionales						
Proveedores (Entidades cuotapartistas)		Certificación de tiempo laborado					Liquidación de nómina de activos y datos de pago de acreencias a terceros	Proveedores (Entidades Bancarias)
		Factura de cuotas partes pensionales por tiempos de servicio en otras entidades						
Proveedores (Cajas de compensación)	Aportes o deducciones a realizar			Proveedores (Entidades de Seguridad Social)				
Proveedores (Administradora de Riesgos Laborales)	Todas las áreas de la empresa	Novedades						
Gobierno (Entes Disciplinarios)	Proceso Investigaciones Disciplinarias	Sanción disciplinaria de destitución para empleado público o terminación con justa causa para trabajador oficial		Liquidación definitiva	Dirección Mejoramiento Calidad de Vida	Proceso Gestión del Talento Humano		
		Carta de renuncia		Registro del retiro en el sistema				
	Colaboradores	Acta informe de Gestión para empleados públicos		Certificado médico				
Acta de cumplido a satisfacción								
Comunidad (Familiar o persona cercana al trabajador)		Acta de defunción		Actualización de la historia laboral				

Proceso Gestión del Talento Humano	Resolución de aceptación de renuncia o de insubsistencia	Ejecutar las actividades requeridas para la desvinculación de los servidores públicos.	DESVINCLACION	Retiro del plan adicional de salud PAS y del PC	Dirección Gestión de Compensaciones Dirección Salud	Todas las áreas de la empresa	
	Carta de terminación del contrato			Planta de personal actualizada			
	Entrevista de desvinculación			Retiro del sistema de seguridad social, caja de compensación, Plan de Beneficios y Administradora de Riesgo Laboral			
	Planta de personal			Información del programa de desvinculación asistida y de orientación al retiro laboral			
	Novedades						
	Programación de exámenes médicos de egreso						
	Programa de desvinculación asistida y de orientación al retiro laboral			Proveedores (Entidades de Seguridad Social)			

VERIFICAR

Proceso Gestión del Talento Humano	Autoevaluación Gestión Estratégica de Talento Humano	VERIFICAR LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DEL PROCESO Realizar seguimiento, monitoreo y análisis del desarrollo, ejecución y cumplimiento de las políticas, planes, programas y acciones desarrolladas en el proceso de gestión talento humano.	Informe de Cumplimiento del Plan de Gestión Estratégica de Talento Humano	Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa Dirección Mejoramiento Calidad de Vida Dirección Salud Dirección Desarrollo Organizacional Dirección Gestión de Compensaciones	Proceso Gestión del Talento Humano Todas las áreas de la empresa
	Mediciones de impacto de las actividades de capacitación y bienestar		Informe de Cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.		
	Monitoreo de la gestión de los riesgos de proceso y de corrupción		Informe de Cumplimiento del Plan de Bienestar		
	Autoevaluación SST estándares mínimos de cumplimiento		Informe de Cumplimiento del Programa de Incentivos		
	Informes de auditoría interna (SGSST, SIG)		Informe de Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación		
	Reportes de ejecución Presupuestal		Informe de resultados actividades de Intervención de Clima Laboral		
			Informe de rendición de cuentas		

Proceso Gestión del Talento Humano	Autodiagnóstico de gestión código de integridad	VERIFICAR LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD Y EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Realizar seguimiento y evaluar los resultados del cumplimiento de las acciones incluidas en el plan de gestión de la integridad. Verificar el nivel de apropiación y cumplimiento del Código de integridad en la Empresa. Realizar seguimiento a las actividades a cargo del equipo de gestores de integridad.	Informe de cumplimiento del plan de gestión de integridad	Dirección Desarrollo Organizacional Dirección Mejoramiento Calidad de Vida	Proceso Gestión del Talento Humano
	Reporte y recomendaciones de la Veeduría Distrital y FURAG				
	Monitoreo informe de ejecución del plan de gestión de integridad				
	Informe de las actividades realizadas por el equipo de gestores de integridad.		Estrategias para mejorar los aspectos que registren bajo		

		Mecanismo de recolección de información		aspectos que registren bajo desempeño.			
ACTUAR							
	Proceso Gestión del Talento Humano	Informes de gestión y cumplimiento de planes y programas de gestión del talento humano	AJUSTAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO	Planes, programas y proyectos ajustados	Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa Dirección Mejoramiento Calidad de Vida Dirección Salud Dirección Desarrollo Organizacional Dirección Gestión de Compensaciones	Proceso Gestión del Talento Humano Colaboradores (Servidores Públicos) Organizaciones (Organizaciones Sindicales) Todas las áreas de la empresa	
Comunidad (Beneficiarios y partes interesadas)	Todas las áreas de la empresa	Quejas, reclamos y solicitudes de los beneficiarios y partes interesadas	Realizar los ajustes requeridos a los planes, programas y proyectos de gestión del talento humano, a los cronogramas de trabajo y la asignación de los recursos para corregir las desviaciones o redefinir la estrategia de largo plazo	Cronogramas y recursos ajustados			
Gobierno (Entes de control)							
Comunidad							
	Todas las áreas de la empresa	Requerimientos de información	ATENDER REQUERIMIENTOS Atender los requerimientos de información realizados por entes externos, los trabajadores y las diferentes áreas de la Empresa.	Requerimientos atendidos	Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa Dirección Mejoramiento Calidad de Vida Dirección Salud Dirección Desarrollo Organizacional Dirección Gestión de Compensaciones	Todas las áreas de la empresa Organizaciones (Organizaciones Sindicales)	Gobierno (Entes de Control) Comunidad
	Colaboradores						
	Organizaciones (Organizaciones sindicales)						
	Proceso Gestión del Talento Humano	Reporte y recomendaciones de la Veeduría Distrital y FURAG Informe de cumplimiento del plan de gestión de integridad Estrategias para mejorar los aspectos que registren bajo desempeño.	AJUSTAR EL PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD Aplicar los ajustes y correctivos necesarios para garantizar la apropiación del Código de Integridad y la implementación del plan.	Plan de Gestión de Integridad ajustado.	Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa Dirección Mejoramiento Calidad de Vida Dirección Desarrollo Organizacional	Proceso Gestión del Talento Humano Todas las áreas de la empresa	
RECURSOS							
Humanos:		Financieros	Físicos	Tecnológicos	Técnicos	Virtuales y de información	Otros

Servidor Público (Trabajador Oficial, Empleado Público, Contratista de la EAAB-ESP).	Presupuesto de funcionamiento Presupuesto de inversión Recursos propios.	Parque Automotor Puestos y equipos de Trabajo. Centro de Atención al Trabajador (CAT)	SAP Aplicativo de correspondencia CORI Aplicativo de correspondencia Correo GEN Aplicativo LOTUS NOTES (Archivo Electrónico, MECI etc.) Aplicativo Planes de Acción APA Aplicativo Mapa de Procesos Aplicativo Acuerdos de Servicio Aplicativo Manuales de Funciones Office 365 Aplicativo para la evaluación del desarrollo y la eficiencia Herramienta tecnológica SG SST SISTEC Aplicativo Archer	Videocámaras Equipos de SST	Página WEB Intranet Lotus Notes Piezas de comunicación e información Carteleras virtuales y físicas	Gestión Documental
INFORMACIÓN DOCUMENTADA			INDICADORES		GRUPOS DE INTERÉS RELACIONADOS	
VER TABLAS DE RETENCIÓN DOCUMENTAL VER LISTADO MAESTRO DE DOCUMENTOS INTERNOS DEL PROCESO EN APLICATIVO MAPA DE PROCESOS VER LISTADO MAESTRO DE DOCUMENTOS EXTERNOS DEL PROCESO			VER INDICADORES DEL PROCESO		VER EN MANUAL DEL SISTEMA ÚNICO DE GESTIÓN: MATRIZ GRUPOS DE INTERÉS VS PROCESOS Y CARACTERIZACIÓN GRUPOS DE INTERES	
ANÁLISIS DE CONTEXTO			RIESGOS Y OPORTUNIDADES DEL PROCESO		CONTROLES	
VER ANÁLISIS DE CONTEXTO DEL PROCESO			VER MATRIZ DE RIESGOS DE PROCESO Y CORRUPCION VER MATRIZ DE OPORTUNIDADES		VER MATRIZ DE RIESGOS DE PROCESO Y CORRUPCION VER PUNTOS DE CONTROL EN LOS PROCEDIMIENTOS	
REQUISITOS LEGALES, REGULATORIOS Y/O TÉCNICOS			REQUISITOS DE NORMAS DE GESTIÓN		TRÁMITES RELACIONADOS	
VER NORMATIVIDAD DE LOS PROCEDIMIENTOS ASOCIADOS VER MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE REQUISITOS LEGALES DE SST			VER MATRIZ DE CORRELACIÓN DE REQUISITOS VS. PROCESOS EN EL MANUAL DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		No aplica	

CONTROL DE CAMBIOS					
FECHA	VERSIÓN	TIPO DE CAMBIO	REQUIERE CAMBIO DE VERSIÓN		QUIEN SOLICITO
XX/XX/2020	3	Mayor	Ajuste por requerimientos normativos relacionados con MIPG establecidos en los Decretos 1499 de 2017, 612 de 2018 y 807 de 2019 Ajuste por requerimientos del modelo legislativo asociado al diseño, administración y ejecución del SG SST (Decreto 1072 de 2015, del Ministerior de Trabajo y Resoluciones 4502 de 2012 y 0312 de 2019). Ajuste derivado del fortalecimiento del enfoque por procesos y pensamiento basado en riesgos. Ajuste según nuevo formato de caracterización Inclusión de actividades propias del proceso en el Verificar y en el Actuar Articulación con los grupos de interés de la organización.		Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa

<p>Elaboró:</p>	<p>Ciro Albeiro López Alarcón Julián Alberto Toro Piracon Carlos Andres Peña Jimenez Jaime Alfredo Sierra Guerra Lucy Rodríguez Villanueva</p>	<p>Revisó:</p>	<p>Jin Anthony Cotrino Sossa Directora Mejoramiento Calidad de Vida (E) Wilson Dario Bustos Guarín Director Salud Jin Anthony Cotrino Sossa Director Gestión de Compensaciones Fredy Humberto Carrero Velandia Director Desarrollo Organizacional</p>	<p>Aprobó:</p>	<p>Gustavo E. Garcia Bate Gerente Corporativo de Gestión Humana y Administrativa</p>
------------------------	--	-----------------------	--	-----------------------	--

Nota : Las políticas de operación se encuentran definidas en los procedimientos asociados al proceso.