

INFORME

Rendición de Cuentas en Gestión del Talento Humano - 2022

INTRODUCCIÓN

Acorde con la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano y en cumplimiento de la circular 006 del 28 de junio de 2022 (LINEAMIENTOS PARA LA RENDICIÓN DE CUENTAS Y EL FOMENTO DEL CONTROL SOCIAL EN MATERIA DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO DISTRITAL), se debe generar un ejercicio de Redención de Cuentas a fin de promover el control social y la “consolidación de un gobierno abierto y transparente” en materia de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Cómo lo indica la citada circular *“la rendición de cuentas es una expresión del control social y un ejercicio permanente de la administración distrital”* además, en cuanto a talento humano debe comprenderse como una *“(…) parte integral de las normas, metodologías y disposiciones vigentes en materia de rendición de cuentas, transparencia y acceso a la información pública tanto del nivel nacional como distrital”*.

En consecuencia, este documento permite consolidar información sobre la gestión del talento humano en la Empresa, disponible para consulta de los grupos de interés y de la ciudadanía en general. Lo anterior, atendiendo el compromiso con la participación ciudadana, la transparencia, y la no tolerancia con la corrupción.

Este ejercicio de rendición de cuentas se articula a las demás acciones que en esta materia realice la Empresa.

OBJETIVO

Dar cumplimiento a lo establecido en la circular 006 del 28 de junio de 2022, a través de la consolidación y publicación de un informe que contenga los aspectos más relevantes de la gestión del talento humano de la EAAB-ESP, y sea insumo para el dialogo constante con los grupos de interés y la ciudadanía.

INFORME

DESARROLLO

El informe de rendición de cuentas se despliega a través de cinco temáticas que comprenden el alcance propuesto por la circular 006 del 28 de junio de 2022. En este documento se relaciona información de la vigencia 2022.

1. Caracterización del talento humano de la entidad.
 - a. Características de la planta de personal.

Al corte 30 de noviembre de 2022, se cuenta con 3.218 trabajadores discriminados así:

Tipo de Contrato.

Clase de contrato	No. de trabajadores	%
Vinculación. Legal o Reglamentaria	76	2%
Término indefinido	2.403	75%
Término Fijo	151	5%
Labor Contratada	588	18%
Total	3.218	100%

Fuente: Dirección Mejoramiento Calidad de Vida

Tabla 1. Nivel.

Nivel	No. de trabajadores	%	
Directivo	NIV 02	1	0%
	NIV 04	9	0%
	NIV 06	9	0%
	NIV 08	57	2%
Profesional	NIV 20	145	5%
	NIV 21	178	6%
	NIV 22	233	7%
Tecnólogo	NIV 30	106	3%
	NIV 31	199	6%
	NIV 32	485	15%
Técnico	NIV 40	187	6%

INFORME

Nivel		No. de trabajadores	%
	NIV 41	312	10%
	NIV 42	1014	32%
Operativo	NIV 50	43	1%
	NIV 51	64	2%
	NIV 52	176	5%
Total		3.218	100%

Fuente: Dirección Mejoramiento Calidad de Vida

- b. Caracterización poblacional de la planta de personal, distribución por sexo, género, grupo etario, pertenencia étnica, condición de discapacidad.

A 30 de noviembre de 2022 se cuenta con la siguiente información de caracterización de la población trabajadora.

Género.

Clasificación	No. de trabajadores	%
Femenino	869	27%
Masculino	2.349	73%
Total	3.218	100%

Fuente: Dirección Mejoramiento Calidad de Vida

Sexo.

Clasificación	No. de trabajadores	%
Mujer	869	27,00%
Hombre	2.348	72,96%
Intersexual	1	0,03%
Total	3.218	100%

Fuente: Dirección Mejoramiento Calidad de Vida

INFORME

Distribución por rangos de edad.

Rango	No. de trabajadores	%
Menores de 20 años	2	0,06%
Entre 21 y 30 años	229	7,12%
Entre 31 y 40 años	818	25,42%
Entre 41 y 50 años	904	28,09%
Entre 51 y 60 años	954	29,65%
Mayores de 60 años	311	9,66%
Total	3.218	100%

Fuente: Dirección Mejoramiento Calidad de Vida

Distribución por pertenencia étnica

Etnia	No. de trabajadores		Total
	Hombres	Mujeres	
Afrocolombiano o afrodescendiente	18	8	26
Palenquero	0	1	1
Pueblos indígenas	3	2	5
Raizales	13	1	14
No registra	2.315	857	3172
Total	2.349	869	3.218

Fuente: Dirección Mejoramiento Calidad de Vida

Trabajadores en condición de discapacidad

Tipo de Discapacidad	No. de trabajadores		Total
	Hombres	Mujeres	
Física	12	3	15
Sensorial	4	2	6
Intelectual	2	1	3
Psíquica	0	2	2
Total	18	8	26

Fuente: Dirección Salud

Información de características de la planta de trabajadores, disponible también en los informes anuales de sostenibilidad de la Empresa en el siguiente link:

INFORME

https://www.acueducto.com.co/wps/portal/EAB2/Home/transparencia_informacion_publica/planeacion_presupuesto_informes/informes%20de%20sostenibilidad

2. Asuntos relacionados con el bienestar laboral.

a. Percepción de clima laboral y el ambiente organizacional.

El diagnóstico del clima organizacional es una herramienta que aborda las percepciones y expectativas que tienen los servidores públicos respecto del ambiente en que desarrollan sus actividades laborales y se realiza cada 2 años. Para la última evaluación se realizaron 46 socializaciones con la participación de 889 trabajadores.

En el año 2020 se realizó la medición de clima y ambiente laboral en la EAAB, lo cual generó un plan de intervención 2021-2022 diseñando estrategias de:

- (a) Formación a (35) áreas de la EAAB-ESP en “fortalecimiento de competencias comportamentales” (trabajo en equipo, liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales).
- (b) Intervención a (4) áreas de la Empresa.

Lo anterior, buscando articular proyectos e iniciativas para que la calidad de vida laboral del servidor público sea un elemento satisfactorio y motivador.

En el segundo semestre del 2022 se realizó la medición a través de la metodología y herramienta aplicada por el Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital (DASCD).

Encuestas respondidas

Población	Nº de personas	% equivalente a:
Contratistas	469	58%
Servidores con Personal a cargo	49	45%
Servidores sin Personal a cargo	1838	60%
Muestra Total de colaboradores	2356	59%

Fuente: Dirección Mejoramiento Calidad de Vida

INFORME

Los hallazgos globales de medición de clima laboral y ambiente organizacional fueron discriminados por área (dependencia) y descripción socio-demográfica de los servidores y servidas que respondieron la encuestas con sus respectivos anexos. En 2023 se desarrollarán estrategias de intervención.

Esta medición se realizará de manera periódica de acuerdo con lo dispuesto por el DASCD.

b. Procesos de retiro.

Se relaciona información estadística de las causas de retiro.

Motivo retiro	Total	%
Insubsistencia	1	1%
Justa Causa	10	10%
Por Destitución	1	1%
Por Muerte	4	4%
Terminación Contrato	25	25%
Voluntario	59	59%
Total	100	100%

Fuente: Dirección Mejoramiento Calidad de Vida

c. Cumplimiento de los estándares mínimos de desempeño de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST).

A continuación, se presentan los resultados de los Indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la EAAB-ESP”.

18	8																		
0	1																		
3	2																		
13	1																		
2.315	857																		

Fuente: Dirección Salud

INFORME

Durante la vigencia 2022 se presentaron 207 accidentes reportados a la ARL, de estos, 184 fueron calificados de origen laboral, 10 de origen común y 13 pendientes por calificar.

Todos los accidentes se investigaron dentro de los tiempos establecidos que corresponden a un máximo de 15 días. El promedio de tiempo de investigación de Accidentes de Trabajo en la Empresa es de 9 días.

Para el periodo se observa un promedio en el índice de frecuencia (IF) de 0.46, que como se define en la Resolución 0312 de 2019 implica que por cada 100 trabajadores que laboraron en el periodo, se presentaron 0.46 AT.

Además, se obtiene un promedio en el Índice de Severidad (IS) de 5,33 lo que indica que, de acuerdo con lo definido en la Resolución 0312 de 2019, por cada 100 trabajadores se perdieron 5,33 días por incapacidades derivadas de accidentes de trabajo en el periodo.

Con los resultados referidos se calculó el **ÍNDICE DE LESIONES INCAPACITANTES (ILI)**, que se define como la correlación entre el número de veces que ocurren los Accidentes de Trabajo en el periodo y la severidad de estos. Para el periodo el ILI fue de 0,25.

Además, en 2022 se presentó un promedio de ausentismo 2.25% que corresponde a 1.561 días perdidos por incapacidad laboral o común en el mes.

De otro lado, en la Auto evaluación de estándares mínimos de la Resolución 312 de 2019 se obtiene una calificación de 100% de cumplimiento.

A continuación, se presenta la Información del presupuesto para la gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la EAAB-ESP en 2022.

INFORME

ACTIVIDAD O META	Plan De Compras	TOTAL PRESUPUESTO 2022	TOTAL APROPIADO	% EJECUCION
HONORARIOS		\$ 99.331.000	99.331.000	100%
SERVICIOS DE SALUD		\$ 88.722.298.240	65.820.142.384	100%
Planes de Salud		\$ 88.295.157.290	65.442.293.050	100,00%
Hogar geronologico	278	\$ 427.140.000	377.849.334	185,27%
DOTACION		\$ 1.655.199.000	1.655.190.952	100%
ELEMENTOS DE PROTECCION		\$ 3.684.742.000	1.338.445.407	36%
SEGURIDAD INDUSTRIAL		\$ 540.135.000	333.326.608	62%
MANTENIMIENTO EQUIPOS		\$ 33.175.000	2.874.308	9%
ARRENDAMIENTO EQUIPOS		\$ 1.430.021.912	1.193.217.061	83%
SALUD OCUPACIONAL		\$ 4.681.149.624	4.143.805.905	89%
Total Salud		\$ 88.821.629.240	65.919.473.384	100,26%
Total Salud Ocupacional		\$ 12.024.422.536	8.666.860.241	72%
TOTALES		\$ 100.846.051.776	74.586.333.625	98,32%

Fuente: Dirección Salud

La información de indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo, se encuentra también disponible en los informes anuales de sostenibilidad de la Empresa en el siguiente link:

https://www.acueducto.com.co/wps/portal/EAB2/Home/transparencia_informacion_publica/planeacion_presupuesto_informes/informes%20de%20sostenibilidad

d. Cumplimiento de objetivos del SST.

El Plan de trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo de la EAAB-ESP, en adelante PTA, se estructura tomando como base los riesgos de los procesos, las causas básicas resultantes de la investigación de los accidentes laborales, los resultados de la rendición de cuentas, los resultados de la autoevaluación anual del PTA y el desarrollo de los planes de mejoramiento resultantes de las auditorías de verificación de la conformidad de normas para el desarrollo de SST.

En el primer semestre del año 2022 se realiza una revisión y ajuste a la estructura de planeación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG - SST), estructurándose en 5 ejes temáticos.

- Liderazgo, responsabilidad y participación:** La alta dirección es responsable por establecer políticas, directrices y objetivos estratégicos, bien como proveer liderazgo y dirección para el Sistema de Gestión de

INFORME

Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la Empresa. También debe establecer y hacer seguimiento a facilitar los canales de comunicación para que los colaboradores gestionen como parte fundamental de su qué hacer la seguridad y salud en el trabajo.

- 2. Acciones, competencias y recursos para abordar los riesgos:** La empresa debe hacer, de forma continua, evaluación de los riesgos para conocer cuáles son los peligros y los riesgos en sus lugares de trabajo, adoptar medidas para controlarlos con eficacia, asegurando asignar los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para establecer los controles, asegurándose de esta forma que dichos peligros y riesgos no causen lesiones, ni enfermedades a los trabajadores.
- 3. Gestión de riesgos por procesos. Jerarquía de controles:** La gestión de riesgos empieza desde identificar, analizar y valorar los peligros y los riesgos en el paso a paso del desarrollo de las actividades y procesos y en beneficio de sus objetivos. La gestión de riesgos adecuada implica el control de los riesgos desde la posibilidad de su eliminación, la sustitución de elementos, herramientas o materias primas, la aplicación de controles de ingeniería, la intervención de métodos y/o prácticas de trabajo, hasta la asignación de elementos de protección personal, con el fin de minimizar la ocurrencia de accidentes y/o enfermedades laborales.
- 4. Seguimiento:** El seguimiento es un proceso continuo que debe llevarse a cabo con una periodicidad regular, y que debe centrarse en la evaluación del cumplimiento de diversos aspectos de la gestión de riesgos y su efectividad, evaluación de los indicadores estructura, proceso y resultado para minimizar la posibilidad de accidentes y/o enfermedades laborales.
- 5. Rendición de cuentas:** La rendición de cuentas es el mecanismo a través del cual los responsables de áreas y procesos operativos y administrativos de la Empresa se les deleguen responsabilidades informan sobre su desempeño en Seguridad y Salud en el Trabajo a la alta gerencia y otras partes interesadas.

De acuerdo con lo anterior la Dirección Salud y la División Salud Ocupacional, ejecutaron un Plan de Trabajo 2022 con 45 actividades, aportan al control del riesgo laboral.

INFORME

3. Evaluaciones de desempeño.

a. Estadísticas y análisis de las evaluaciones de desempeño.

La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá dada su naturaleza jurídica, no aplica la evaluación de desempeño teniendo en cuenta que los trabajadores oficiales no se vinculan a la Entidad por carrera administrativa.

Aun así, la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá cuenta con una evaluación denominada “Evaluación de la Eficiencia” (Convención Colectiva de Trabajo con SINTRAEMSDDES) y “Evaluación para el Desarrollo” (Convención Colectiva de Trabajo con SINTRASERPUCOL) pactada en cada una de las Convenciones Colectivas de Trabajo Vigentes.

La evaluación se aplica a los trabajadores oficiales que se han vinculado a la Empresa a partir del 25 de noviembre de 2015.

El propósito de la *Evaluación para el Desarrollo y la Eficiencia* y sus resultados, es brindar elementos para identificar y establecer planes de mejoramiento continuo, cierre de brechas, variables que incentivan el deseo de superación de los colaboradores y el interés de todos los jefes por el desarrollo personal y laboral de sus trabajadores y los equipos de trabajo.

Al realizar la evaluación de los trabajadores y de acuerdo con los resultados, se puede identificar y valorar el liderazgo y las habilidades de planeación, coordinación y ejecución de los líderes de equipo. A su vez permiten evaluar las áreas de la Empresa en búsqueda de mejorar habilidades organizacionales y técnicas.

En lo corrido de 2022 y una vez ajustada y en productivo la herramienta de evaluación se procedió a iniciar el proceso de concertación de los compromisos laborales entre los jefes y los evaluados. Al 20 de noviembre de 2022 se han realizado 923 concertaciones para ser evaluadas en el año 2023.

Estadística general a noviembre de 2022

INFORME

GENERO	No. participantes del proceso	No. trabajadores concertados a noviembre 2022
Mujeres	505	291
Hombres	1191	631
TOTAL	1.696	922

Fuente: Dirección Desarrollo Organizacional

b. Cumplimiento de acuerdos de gestión.

La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá adopta los Acuerdos de Gestión en el marco de la Ley 909 de 2004 y su decreto 1083 de 2015 que integra los decretos 1227 y 2539 de 2005; la metodología para el seguimiento a los resultados de los Acuerdos de Gestión se estableció en la "Guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos" del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital –DASCD.

La Gerencia Corporativa de Planeamiento y Control dentro del proceso de direccionamiento estratégico presta apoyo y asesoría en la elaboración, concertación, formalización y seguimiento y retroalimentación de los Acuerdos de Gestión de la Empresa, procurando el alineamiento estratégico, para lo cual suministra la información relativa al Plan General Estratégico y asesora a las áreas en esta perspectiva. Como es sabido, cada uno de los Gerentes Corporativos, Gerentes de Zona, directores y Jefes de Oficina, en su calidad de empleados públicos con responsabilidad directiva, se comprometen a suscribir un acuerdo de gestión anual y dar cumplimiento a las actividades en él establecidas.

En atención a la Ley 909 de 2004, los responsables de concertar y formalizar Acuerdos de Gestión son los Gerentes Públicos, quienes desempeñan empleos públicos que conllevan el ejercicio de la responsabilidad directiva. En la EAABESP, son los Gerentes Corporativos, Gerentes de Zona, directores y Jefes de Oficina.

Para la vigencia 2022, la Empresa contó con 64 acuerdos concertados y formalizados alineados al Plan General Estratégico 2020-2024, asociados al Mapa de Procesos y a los macroproyectos de inversión que dan cumplimiento al Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024.

La Dirección de Planeación y Control de Resultados Corporativos realizó acompañamiento en la formulación, formalización, seguimiento y evaluación de

INFORME

los acuerdos de gestión 2022 dentro de los términos establecidos, definiendo metas y objetivos a través de los compromisos gerenciales e indicadores por parte de los Gerentes Públicos de la Empresa, apoyando de esta forma el cumplimiento del Plan General estratégico.

Acompañamiento a formulación, formalización, seguimiento y evaluación acuerdos de gestión 2022.

Fecha	ÁREA
28 de febrero 2022	10500 – Oficina de Control Interno y Gestión
22 de abril 2022	10600 - Oficina de Investigaciones Disciplinarias
22 al 23 de marzo de 2022	11100 Secretaría General 11500 Dirección de Seguridad 11700 Oficina Asesora Imagen Corporativa y Comunicaciones 11800 Dirección Seguros 11900 Dirección Contratación y Compras
31 de marzo de 2022	12100 - Gerencia Corporativa de Planeamiento y Control 12200 - Dirección Planeación y Control de Resultados Corporativos 12300 - Dirección Planeación y Control de Inversiones 12400 - Dirección Planeación y Control de Rentabilidad, Gastos y Costos 12500 - Dirección Gestión de Calidad y Procesos
29 al 30 de marzo de 2022	13100 - Gerencia Corporativa Financiera 13200 - Dirección Jurisdicción Coactiva 13300 - Dirección Contabilidad 13500 - Dirección Tesorería 13600 - Dirección Tributaria 13700 - Dirección Presupuesto 13800 - Dirección Análisis de Riesgos Financieros
28 de febrero al 17 marzo de 2022	14100 - Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa 14210 - Dirección Mejoramiento Calidad de Vida 14310 - Dirección Gestión de Compensaciones 14410 - Dirección Salud 14510 - Dirección Servicios Administrativos 14600 - Dirección Desarrollo Organizacional 14710 - Dirección Administración de Activos Fijos
30 al 31 de marzo de 2022	15100 - Gerencia Jurídica 15200 - Oficina de Asesoría Legal 15300 - Oficina Asesora de Representación Judicial y Actuación Administrativa
7 al 17 de marzo de 2022	24100 - Gerencia Corporativa Ambiental 24200 - Dirección Sanearamiento Ambiental 24300 - Dirección Gestión Ambiental del Sistema Hídrico
31 de marzo de 2022	25100 - Gerencia Corporativa Sistema Maestro 25200 - Dirección Bienes Raíces 25310 - Dirección Abastecimiento 25410 - Dirección Red Matriz Acueducto 25510 - Dirección Red Troncal Alcantarillado
17 de marzo de 2022	26100 - Gerencia de Tecnología 26200 - Dirección Ingeniería Especializada 26310 - Dirección Servicios de Electromecánica 26410 - Dirección Servicios Técnicos 26510 - Dirección Servicios de Informática 26610 - Dirección Información Técnica y Geográfica 26810 - Dirección Sistema de Información Empresarial
16 al 31 de marzo de 2022	30100 - Gerencia Corporativa Servicio Al Cliente 30200 - Dirección Gestión Comunitaria


INFORME

Fecha	ÁREA
	30400 - Dirección Apoyo Comercial 30500 - Dirección Apoyo Técnico 31100 - Gerencia Zona Uno 31200 - Dirección Servicio Comercial Zona Uno 31310 - Dirección Servicio Acueducto y Alcantarillado Zona Uno 32100 - Gerencia Zona Dos 32200 - Dirección Servicio Comercial Zona Dos 32310 - Dirección Servicio Acueducto y Alcantarillado Zona Dos 33100 - Gerencia Zona Tres 33200 - Dirección Servicio Comercial Zona Tres 33310 - Dirección Servicio Acueducto y Alcantarillado Zona Tres 34100 - Gerencia Zona Cuatro 34220 - Dirección Servicio Comercial Zona Cuatro 34310 - Dirección Servicio Acueducto y Alcantarillado Zona Cuatro 35100 - Gerencia Zona Cinco 35220 - Dirección Servicio Comercial Zona Cinco 35310 - Dirección Servicio Acueducto y Alcantarillado Zona Cinco
17 de marzo de 2022	50100 - Gerencia Corporativa Liquidación Aseo

Fuente: Dirección de Planeación y Control de Resultados Corporativos.

Adicionalmente, se solicitó la divulgación de la concertación de los Acuerdos de Gestión 2022 en la red de medios a la Oficina Imagen Corporativa y Comunicaciones. A continuación, se relaciona el soporte de divulgación.

Divulgación de la concertación de los Acuerdos de Gestión 2022.

Fecha	Actividad	Soporte
18 de febrero	Divulgación en intranet de la Empresa: Invitando al inicio de la formulación de los Acuerdos de Gestión 2022	

Fuente: Dirección de Planeación y Control de Resultados Corporativos.

La Dirección de Planeación y Control de Resultados Corporativos dentro del rol que le corresponde, realiza evaluación y monitoreo de los indicadores de proceso, con el fin de conocer de manera permanente los avances en la gestión y medir el cumplimiento de los objetivos y metas estipuladas previamente en el

INFORME

Aplicativo Acuerdos de Gestión; de igual forma detectar desviaciones del comportamiento de los indicadores que puedan afectar el desempeño de los procesos definidos en la Empresa.

Mensualmente se envió el resultado del monitoreo realizado a los Gerentes Públicos, para la toma de decisiones y la mejora continua, con el apoyo de la información consignada en el autocontrol del Aplicativo “Acuerdos de Gestión” – sección indicadores.

Adicionalmente, los resultado del monitoreo de los compromisos gerenciales y desempeño de los indicadores de proceso, fueron presentados en Comités Corporativos (29 de marzo y 9 de junio).

El indicador denominado “Nivel de Gestión Operativa” permite visualizar el comportamiento del compromiso, con base en la actualización mensual que efectúan el total de áreas de la empresa en el aplicativo “acuerdos de gestión”.

Nivel de gestión operativa EAAB-ESP a octubre de 2022.

AG 2022 Monitoreo, seguimiento y retroalimentación ENE - OCT.										
Reporte: EMPRESA										
MPCS01OK012022 - NIVEL DE GESTIÓN OPERATIVA - NGO										
Corte mensual	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT
Compromisos Gerenciales	95,31	93,75	92,19	89,06	92,19	85,94	85,94	85,48	89,06	92,19
Áreas	61/64	60/64	59/64	57/64	59/64	55/64	55/64	53/62	54/63	59/64
<p>Áreas cuyo cumplimiento mensual se encuentran por debajo del 90% sobre el total de las áreas formalizadas</p> <p>5 < 75%: 25200 > 75%: 25510; 26310; 35220; 35310 < 90%:</p>										

Fuente: Aplicativo Acuerdos de Gestión

El Indicador "NIVEL DE GESTIÓN OPERATIVA" mide las áreas cuyo cumplimiento mensual se encuentra por encima del 90% sobre el total de las áreas formalizadas

Fuente: Dirección de Planeación y Control de Resultados Corporativos.

La gráfica del “Nivel de Gestión Operativa” se construye conforme los reportado mensualmente por cada directivo. En el ejemplo de la imagen, para octubre de 2022, el Nivel de Gestión Operativa reflejó un 92,19%, lo que representa que 59 de las 64 áreas, han alcanzado una ejecución del 90% en su acuerdo de gestión.

En cuanto a la valoración de competencias en vigencia 2022, las mismas deben ser desarrolladas para cada gerente público, por parte del superior jerárquico, un subalterno y un par. Se encontrarán disponible en el primer trimestre de 2023.

INFORME

4. Selección y desarrollo

a. Información pública relacionada con la selección con énfasis en procesos meritocráticos

La EAAB-ESP es una Empresa Industrial y Comercial del Estado en los términos que señala el Acuerdo Distrital 6 del 25 de julio de 1995 y de conformidad con el Artículo 29 del Acuerdo 11 de 2010, que establece el marco estatutario de la Empresa. Por lo anterior, las personas vinculadas a la planta de personal se clasifican únicamente en *empleados públicos de libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales*.

Teniendo en cuenta la naturaleza jurídica de la Empresa, los cargos de trabajador oficial y de empleado público de libre nombramiento y remoción, no están sometidos al régimen de carrera administrativa, éstos últimos son provistos, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 5 de la Ley 909 de 2004, en virtud de la facultad discrecional del nominador, como quiera que son de dirección y confianza.

En cuanto a la provisión de los cargos de trabajadores oficiales se realiza según lo dispuesto en las Convenciones Colectivas de Trabajo Vigentes, suscritas con las organizaciones sindicales SINTRAEMSDES y SINTRASERPUCOL, las cuales establecen obligaciones entre las partes. Las normas convencionales que regulan el tema señalan, de un lado, SINTRAEMSDES, según Convención Colectiva de Trabajo vigencia 2015-2019, en su artículo 53 dispone:

“ARTICULO 53. CONCURSO DE MÉRITOS. POR UNA ÚNICA VEZ PARA PROVEER LAS VACANTES QUE RESULTEN POR LA ADOPCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL. Por una única vez la EAB-ESP hará la provisión de personal a término indefinido de las vacantes que resulten por la adopción de la planta de cargos definitiva de trabajadores oficiales, mediante proceso de concurso de méritos que se realizará en tres (3) Convocatorias, así:

Primera Convocatoria. Podrán participar todos los trabajadores de la EAB-ESP, mediante contratos a Término Indefinido, Término Fijo y Labor Contratada, vinculados a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo. El personal que a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo se encuentre desarrollando actividades de Call Center que lleve

INFORME

como mínimo un (1) año vinculado a este proceso al interior de la EAB-ESP, podrá participar en esta convocatoria.

Segunda Convocatoria. Podrán participar en la segunda convocatoria a las vacantes no provistas y/o que resulten desiertas, además de los anteriores, las personas vinculadas a la EAB-ESP mediante contrato de Orden de Prestación de Servicios, así como Pasantes y Aprendices que a la fecha del inicio del presente conflicto laboral estuvieran vinculados a la entidad y los que hubiesen tenido vinculación vigente a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo con la EAB-ESP.

Tercera Convocatoria. Si persisten las vacantes, podrán participar en la tercera convocatoria los trabajadores vinculados a la EAB-ESP mediante cualquier modalidad de contrato vigente o con personal externo."

Por su parte SINTRASERPUCOL en la Convención Colectiva de Trabajo años 2015-2019, en el Parágrafo 3° del artículo 35 define:

"(...) Parágrafo 3. La Empresa implementará los procesos de selección para llenar las vacantes que allí se generen, dando aplicación al Ciclo de Desarrollo Humano que se apruebe. Este proceso se adelantará así: primero, internamente dando prioridad en participación a los trabajadores vinculados con la EAB-ESP., a término indefinido; segundo, se procederá con aquellos trabajadores con contrato a término fijo, prestación de servicios o por labor contratada que lleven vinculados con la EAB-ESP., de forma continua o discontinua por cuatro o más años; tercero, se procederá con aquellos trabajadores con contrato a término fijo, prestación de servicios o por labor contratada que lleven vinculados con la EAB-ESP., de forma continua o discontinua entre un año y cuatro años; y cuarto, el mismo procedimiento a los trabajadores con cualquier modalidad de contrato que lleven menos de un año o con personal externo.(...)"

De conformidad con las normas convencionales transcritas, la EAAB-ESP debe adelantar los concursos de mérito mediante convocatorias internas, dando prelación al personal que se encuentra vinculado; en primera instancia, a los trabajadores que se encuentren vinculados a término indefinido; una segunda y tercera convocatoria, para los trabajadores con contrato a término fijo, prestación de servicios o por labor contratada con cierta antigüedad y una última convocatoria, para los trabajadores con cualquier modalidad de contrato o con personal externo.

INFORME

Valga anotar que, a la fecha se culminó con el proceso de concurso de méritos en los términos de las Convenciones Colectivas de Trabajo vigentes.

Para la vigencia 2022 se realizaron los siguientes movimientos en la planta de personal, derivados del último proceso de concurso:

GERENCIA	ASCENSO	INGRESO	TOTAL
General	2		2
Gerencia Zona Cinco		1	1
Gerencia Zona Cuatro	4	1	5
Gerencia Zona Dos	1	1	2
Gerencia Zona Tres	7		7
Gerencia Zona Uno	2		2
Gestión Humana y Administrativa	2	3	5
Secretaría General		3	3
Servicio al Cliente	2	1	3
Sistema Maestro	2		2
Tecnología	3		3
Total general	25	10	35

Fuente: Dirección Mejoramiento Calidad de Vida

- b. Información pública relacionada con inducción, reinducción y capacitación.

PROGRAMA DE INDUCCIÓN A LA EMPRESA

En cuanto a la “Inducción a la Empresa” se tiene que, según lo reportado por el sistema de información empresarial SAP, hasta 31 de diciembre de 2022 ingresaron 123 servidores, habiendo citado al 100% de estos a inducción.

Se contó con la asistencia de 103, es decir, el 83,83% de los citados. A continuación, se presenta el cuadro resumen.

MES	Citado	Asistencia
Enero	1	1
Mayo	1	1
Julio	10	4
Agosto	34	30
Septiembre	25	24

INFORME

MES	Citado	Asistencia
Octubre	19	17
Noviembre	16	12
Diciembre	17	14
Total	123	103

Fuente: Dirección Mejoramiento Calidad de Vida

PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

Tiene como objetivo actualizar y renovar los conocimientos de los servidores públicos sobre los valores corporativos, los objetivos estratégicos, las políticas, las estrategias, los cambios o generación de procesos internos y externos, las normas y mejores prácticas que permitirán el logro de la visión y la misión de la Empresa. Teniendo como lineamiento lo dispuesto en el artículo séptimo, literal b, del Decreto 1567 de 1998, la reinducción se impartirá a todos los servidores por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan cambios.

La reinducción se realiza mediante una plataforma ubicada en la intranet de la EAAB- ESP, este programa estuvo constituido por siete (7) módulos, uno (1) introductorio y seis (6) módulos de contenidos virtuales que tratan igual número de ejes. Al finalizar cada módulo se presenta una evaluación que entrega una certificación a cada participante que obtenga el puntaje mínimo establecido.

Programa de Reinducción	ASISTENCIAS
Reinducción a la Empresa 2022	1.572

Fuente: Dirección Mejoramiento Calidad de Vida

Durante el enero 01 de 2022 a 31 de diciembre de 2022. Se registran **1.572** trabajadores que realizaron el programa de reinducción.

PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2022 permitió que en el componente de capacitación y entrenamiento 2.776 trabajadores asistieran a aproximadamente 75 eventos correspondientes a 8.771 asistencias, que con respecto al total de funcionarios que tenía la planta de personal de la Empresa

INFORME

a 31 de diciembre de 2022, se tiene un índice de participación cobertura 86,10%. Esto implica un alto impacto del proceso, donde 8 de cada 10 funcionarios asistieron a por lo menos un evento de capacitación. Se abordaron la totalidad de ejes temáticos establecidos en el Plan, realizando actividades tanto presenciales como virtuales, con el propósito de fortalecer la asistencia y participación de todos los servidores de la entidad.

5. Caracterización de contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

a. Número de personas naturales vinculadas como contratistas de prestación de servicios.

Al corte del 30 de noviembre de 2022, se informa que se han contratado 1.046 personas a través del contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión así:

Nivel.

Categorías		No. de contratistas	%
Profesionales	Categoría 1	12	1,1
	Categoría 2	9	0,9
	Categoría 3	56	5,4
	Categoría 4	111	10,6
	Categoría 5	100	9,6
	Categoría 6	171	16,3
	Categoría 7	66	6,3
	Categoría 8	163	15,6
Apoyo a la gestión	Categoría 9	98	9,4
	Categoría 10	80	7,6
	Categoría 11	143	13,7
	Categoría 12	37	3,5
Total		1.046	100

Fuente: Dirección Contratación y Compras

Conforme a las 1.046 personas naturales que se han contratado con corte al 30 de noviembre de 2022, se presenta la siguiente caracterización de la población.

INFORME

Género

Clasificación	No. de contratistas	%
Femenino	524	50,1
Masculino	522	49,9
Transgénero	0	0,0
Total	1.046	100

Fuente: Dirección Contratación y Compras

Sexo

Clasificación	No. de contratistas	%
Mujer	524	50,1
Hombre	522	49,9
Intersexual	0	0,0
Total	1.046	100

Fuente: Dirección Contratación y Compras

Grupo etario

Rango	No. de contratistas	%
Menores de 20años	9	0,9
Entre 21 y 30 años	295	28,2
Entre 31 y 40 años	359	34,3
Entre 41 y 50 años	247	23,6
Entre 51 y 60 años	99	9,5
Mayores de 60años	37	3,5
Total	1.046	100

Fuente: Dirección Contratación y Compras

Distribución por pertenencia étnica

Etnia	No. de contratistas		Total
	Hombres	Mujeres	
AFROCOLOMBIANO	9	5	14
RAIZAL	2	2	4
INDIGENA	1		1
Total	12	7	19

Fuente: Dirección Contratación y Compras

INFORME

Condición de Discapacidad

Tipo de Discapacidad	No. de contratistas		Total
	Hombres	Mujeres	
Física	2	1	3
Total	2	1	3

Fuente: Dirección Contratación y Compras

La información de número de personas naturales vinculadas como contratistas, también puede ser consultada en los informes anuales de sostenibilidad de la Empresa en el siguiente link:

https://www.acueducto.com.co/wps/portal/EAB2/Home/transparencia_informacion_publica/planeacion_presupuesto_informes/informes%20de%20sostenibilidad

b. Información sobre los recursos presupuestales.

A continuación, se presenta la afectación presupuestal de 2022 con ocasión de las 1.046 personas contratadas a través de contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

Afectación Presupuestal	Valor total	No. De contratistas
Funcionamiento	53.354.372.305	935
Inversión	8.544.087.697	111
Total	61.898.460.002	1.046

Fuente: Dirección Contratación y Compras

Es importante resaltar que en la anterior tabla se relaciona información presupuestal por personas únicas para un total de 1.046.

c. Información (número de personas, tiempo de contratación promedio, presupuesto asignado) de contratistas de prestación de servicios profesionales y vinculados haciendo uso del banco de hojas de vida de Bogotá "Talento No Palanca"

Se comparte matriz que contiene información de las personas que han sido contratadas a través de la iniciativa "Talento No Palanca" durante la vigencia

INFORME

2022 (corte 30 de noviembre) a través de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

Afectación Presupuestal	Valor total	Cantidad de contratos	No. De contratistas	Promedio Plazo ejecución
Funcionamiento	3.217.355.200	76	75	11 meses
Inversión	781.297.000	14	14	
Total general	3.998.652.200	90	89	

Fuente: Dirección Contratación y Compras

Es importante resalta que el valor de la afectación presupuestal reportado corresponde a los 90 contratos celebrados bajo esta iniciativa. Lo anterior obedece a que una persona celebró más de un contrato durante el periodo reportado.

CONCLUSIONES

Este informe sobre la gestión del Talento Humano en la EAAB-ESP, permite dar cumplimiento al componente "información" en rendición de cuentas sobre gestión del talento humano en la EAAB-ESP.

El componente de "diálogo" se enriquecerá en la medida en que los grupos de interés y la ciudadanía en general, cuentan con este insumo informativo como punto de partida para la interacción.

Las temáticas desarrolladas en el informe son acordes a los requerimientos de contenido mínimo descritos en de la circular 006 del 28 de junio de 2022.