



Política de Gestión Humana



Grupo Energía Bogotá

POLÍTICA DE GESTIÓN HUMANA

OBJETO

Con la presente política se busca contribuir al logro de los objetivos propuestos en el Plan Estratégico Corporativo del Grupo de Energía de Bogotá (GEB), a través de la aplicación y consolidación de un modelo de gestión humana que permita lo siguiente:

1. Consolidar prácticas para atraer y retener el mejor talento.
2. Desarrollar personas integrales debidamente alineadas a la estrategia propuesta.
3. Definir estructuras adecuadas al proyecto estratégico propuesto, en las que primen la flexibilidad, el trabajo en equipo y la movilidad.
4. Consolidar una cultura basada en los valores corporativos y en relaciones justas y equitativas.
5. Mejorar los procesos y definir los roles de cada uno de los integrantes del equipo.

El marco de referencia propuesto en el presente documento se materializará a través de una adecuada planeación de la gestión de las personas, la formalización y socialización de las políticas y procedimientos relacionados con la gestión y la administración del talento humano y se soportará en un proceso de comunicación interna.

ALCANCE

Esta política cubrirá a todas las empresas del Grupo Energía de Bogotá, previa aprobación de las respectivas juntas directivas o consejos de administración, con el fin de cumplir las metas de gestión humana establecidas para el Grupo Empresarial.

Serán objeto del cumplimiento y aplicación de la presente política todos los colaboradores del Grupo Energía de Bogotá.

La gestión del talento humano será responsabilidad de los líderes, quienes deberán adoptar los lineamientos definidos en el presente documento y aplicarlo en las relaciones con sus equipos en el día a día.

DECLARACIÓN DE COMPROMISOS

ATRACCIÓN Y SELECCIÓN

- Atraer y elegir los talentos con las competencias definidas para garantizar sostenibilidad del Plan Estratégico Corporativo y el cumplimiento de las metas y objetivos asociados al mismo.
- Definir políticas de selección transparentes, tanto internas como externas, que garanticen el mejor talento al interior del Grupo.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

- Promover el desarrollo humano integral de los colaboradores del GEB a través de la generación de un entorno en el que la capacitación a través de entidades públicas y privadas, la formación y el entrenamiento se conjuguen con una efectiva ejecución cotidiana de las tareas y responsabilidades, que permita alcanzar el potencial profesional y el crecimiento personal.
- Garantizar una adecuada gestión del conocimiento, entendido como la capacidad de adquirir, socializar y mantener el conocimiento al interior de las empresas del Grupo, como elemento diferenciador en el mercado.

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

- Desarrollar e implementar un sistema de evaluación de desempeño en todos los niveles de la organización, que facilite la gestión individual y de los equipos.
- Desarrollar equipos multidisciplinarios de alto desempeño al interior del Grupo, cuya gestión deberá ser medible y gestionable objetivamente.

COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS

- Contar con un esquema de compensación y beneficios, debidamente aprobado por Junta Directiva, que garantice la competitividad externa y la equidad interna de los colaboradores en los diferentes niveles, dentro de relaciones de justicia y equidad que deben existir al interior del Grupo.

DESARROLLO Y PLANES DE SUCESIÓN

- Identificar y desarrollar las competencias necesarias en el equipo de colaboradores que aporten de manera decidida al cumplimiento de los objetivos de corto y largo plazo.
- Consolidar un equipo de líderes perfectamente alineado con la estrategia propuesta y las competencias y valores necesarios para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.
- Identificar las personas con alto potencial al interior del Grupo, que permita construir los mapas de sucesión adecuados que garanticen la continuidad en el cumplimiento de los objetivos.
- Implementar un Plan Semillero en posiciones claves, que garantice el desarrollo del plan estratégico en el largo plazo, la continuidad en los procesos y que facilite el acceso al primer empleo, promoviendo la transmisión del conocimiento clave.

AMBIENTE LABORAL

- Estructurar anualmente un plan de ambiente organizacional alineado con la estrategia corporativa del negocio, que favorezca la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, atendiendo las necesidades de recreación, cultura e integración, logrando de esta forma mantener un clima laboral de alta favorabilidad y el aumento en la productividad.
- Aplicar y cumplir a cabalidad la legislación laboral vigente, tanto en aspectos individuales como colectivos, que garantice relaciones armónicas con todos los actores del entorno corporativo.

CULTURA Y VALORES

- Definir y promulgar la cultura y los valores que hacen al GEB una compañía única y que apalanquen el cumplimiento de la estrategia corporativa, facilitando los procesos de transformación necesarios para su implementación.
- Promover el entendimiento y respeto por la cultura de los diferentes países en los que hacemos presencia.

RESPONSABLES DE LA POLÍTICA

La aplicación, administración, seguimiento, monitoreo, control y mejora de la presente política estará a cargo de la Dirección de Gestión Humana del Grupo de Energía de Bogotá.

Las áreas de Gestión Humana o quien haga sus veces de cada una de las Empresas que conforman el Grupo Energía de Bogotá son responsables de la implementación y cumplimiento de la presente política.

VIGENCIA:

La presente política entra en vigencia a partir del 1 de octubre de 2017.

La presente política deroga las anteriores políticas y disposiciones de EEB sobre la materia.