INFORME

Diálogo Ciudadano sobre la Gestión Integral del Talento Humano en la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP.
Informe de Preguntas y Respuestas.

FECHA: 20 de octubre de 2023

INTRODUCCIÓN

Atendiendo los lineamientos de la Veeduría Distrital y en búsqueda de la transparencia de la gestión de la Administración Pública desde el fomento del diálogo y la retroalimentación entre las entidades del Estado y los ciudadanos. La EAAB-ESP informó, explicó y justificó la gestión en materia de Talento Humano, desde los principios básicos de la rendición de cuentas (continuidad y permanencia, apertura y transparencia, y amplia difusión y visibilidad).

El ejercicio de Diálogo Ciudadano en materia de Gestión del Talento Humano en la EAAB-ESP, aporta al producto 1.1.3 de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano (CONPES Distrital 07 de 2019), denominado Estrategia de fomento del control social a la gestión del talento humano en el Distrito.

OBJETIVO

Alinearse desde la EAAB-ESP al objetivo distrital de fomentar en las entidades y ciudadanía la participación y el control social de la gestión integral del talento humano en Bogotá D.C.

DESARROLLO

Para este reto de Diálogo la EAAB-ESP definió lo siguiente:

- Fecha: jueves 5 de octubre
- Hora: 4:00 pm
- Tiempo estimado: 60 minutos
- Tipo de encuentro: Virtual por plataforma Facebook Live
- Forma de presentación: Moderador e intervenciones de líderes de temas

INFORME

Para la ejecución del reto se realizaron actividades articuladas entre las áreas que componen el proceso Gestión del Talento Humano en la Empresa, a saber: Dirección Gestión de Compensaciones, Dirección Mejoramiento Calidad de Vida, Dirección Salud y Dirección Desarrollo Organizacional. También se contó con el apoyo de la Oficina Asesora de Imagen Corporativa.

Conforme los lineamientos de la Veeduría Distrital, la convocatoria de participación fue general para toda la ciudadanía, con especial enfoque en mujeres, jóvenes, lideres/as, veedores/as, personas mayores, personas con discapacidad.

La meta de participación fue: 50% de mujeres, 20% de jóvenes y al menos una persona con discapacidad. Es de aclarar que el ingreso al espacio es libre y espontáneo, con lo cual no se puede asegurar el cumplimiento de los porcentajes de meta.

Este espacio de diálogo fue exclusivo para conversar sobre la gestión integra del talento humano en la EAAB-ESP.

Temas tratados:

Nuestra experiencia en Teletrabajo en una Empresa de Servicios Públicos.
Caracterización de la población trabajadora.
Resultados de la iniciativa Talento No Palanca (TNP) en la EAAB-ESP.
Nuestras acciones por la Equidad de Género.
Programas de Bienestar y Capacitación para el Desarrollo Integral del Talento Humano en la EAAB-ESP.
Prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo.

La grabación del diálogo ciudadano está disponible en la página de Facebook de la EAAB-ESP en el siguiente link:
https://www.facebook.com/AcueductodeBogota/videos/1382587678959894

Preguntas y respuestas

A continuación, se relacionan las preguntas presentadas por los participantes del diálogo ciudadano, junto a las respuestas dadas durante el diálogo y las atendidas posteriormente.

INFORME

Pregunta.

"Desde hace más de 60 horas mas de 15 barrios de la localidad de suba estamos sin agua y el acueducto de Bogotá no se hace responsable de la situación, ni la soluciona. A través de sus diferentes canales de comunicaciones no brinda información adecuada a la comunidad, solo responden con evasivas, no dan una hora y fecha de cuando van a restablecer el servicio.

Llevamos más de un año pasando por la misma situación todos los meses. ¿cuándo van a restablecer a qué horas ¿???? ¡¡¡¡es un atropello esta situación! ¿por qué no son claros?

Además, no suministran información adecuada. Anunciaron un cierre por 24 horas el martes 3 de octubre, es jueves 6 y no reestablece el servicio, no envían carrotanques. Y no podemos hacer nada ¿quién regula al acueducto para que no haga esto? ¿quién ayuda a la comunidad?

Exigir el servicio por el que se paga todos los meses no sirve de nada. El acueducto no soluciona nada"

Respuesta.

Contestado en el chat durante el diálogo.

Te comento que te encuentras afectada por una FALLA DE SERVICIO reportada en el sector desde ayer a las 11:56 pm. Aún no te podemos indicar una hora exacta, pero nuestros técnicos ya se encuentran realizando las reparaciones correspondientes para que podamos restablecer el servicio lo antes posible, nos informan que están terminando trabajos para restablecer el servicio en horas de la noche.

Pregunta.

"SIN AVISAR NO SE VALE--DOS DIAS SIN AGUA Y NO NOS AVISARON EN EL SECTOR DE BARRIO SAN JOAQUIN Y EL PASEO CRA 71#64C--POR FAVOR ENVIEN CARROTANQUES O AVISENOS CUANDO VUELVE EL SERVICIO PUES NOS QUITARON EL AGUA SIN AVISAR--@superservicios"

Respuesta.

Contestado en el chat durante el diálogo.

INFORME

Te comento que te encuentras afectada por una FALLA DE SERVICIO reportada en el sector desde ayer a las 11:56 pm. aún no te podemos indicar una hora exacta, pero nuestros técnicos ya se encuentran realizando las reparaciones correspondientes para que podamos restablecer el servicio lo antes posible, nos informan que están terminando trabajos para restablecer el servicio en horas de la noche.

Pregunta.

"¿Qué hacen por la equidad de género allá si la mayoría de trabajadores son hombres?"

Respuesta.

Contestado en el diálogo.

si bien, por la naturaleza misional de la empresa, la mayoría de cargos tiene una concepción masculinizada, y si bien, los datos estadísticos demuestran que hay más hombres que mujeres en la Empresa. Se viene trabajando, en el marco de la implementación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género, por el cierre de brechas, aportando a reducir la masculinización de cargos y promoviendo estrategias para abrir espacios de participación de mujeres en cargos históricamente desarrollados por hombres. Por ejemplo, se han contratado mujeres para realizar labores comerciales de lectura, reparto, volanteo y revisiones internas; actividades que clásicamente eran desarrolladas por hombres.

Pregunta.

"Felicitaciones a la EAAB-ESP, especialmente a la Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa por su compromiso y ejecución con la Gestión Estratégica del Talento humano"

Respuesta.

Felicitación. No aplica respuesta.

Pregunta.

"¿Las personas con algún tipo de discapacidad pueden acudir a la modalidad de Teletrabajo?"

INFORME

Respuesta.
Contestado en el diálogo.

Efectivamente si lo pueden hacer, de hecho, existe una modalidad de teletrabajo denominada teletrabajo especial, la cual está enfocada a favorecer a las personas que por alguna condición de discapacidad se les dificulta movilizarse a las instalaciones de la Empresa.

Pregunta.
"¿Una? Un contratista de prestación de servicios puede hacer teletrabajo?"

Respuesta.
Contestado en el diálogo.

Los contratistas de prestación de servicios tienen un contrato de tipo civil con la empresa, mientras que los servidores públicos de la empresa tienen una vinculación laboral ya sea como trabajadores oficiales o como empleados públicos. Agrega que el contratista de prestación de servicios no tiene una subordinación ni horario y la ejecución de sus actividades depende de lo definido en el contrato, con lo cual, al hablar estrictamente de teletrabajo, se hace referencia a una modalidad aplicable únicamente a quienes tienen un vínculo laboral con la empresa.

Pregunta.
"¿El Acueducto si aplican eso de Talento No Palanca? Si es verdad, generalmente esos puestos son políticos"

Respuesta.
Contestado en el diálogo.

Como se explicó previamente frente a la estrategia Talento No Palanca la Empresa en desarrollo de la iniciativa, ha suscrito más de 350 contratos de prestación de servicios, con personas que han sido contactadas a través de la estrategia. En tal sentido se reafirma que la EAAB-ESP sí viene aplicando los lineamientos distritales para la implementación de Talento No Palanca. Los resultados indicados demuestran que sí se generan contratos por esta vía.

INFORME

Se invita a todos los ciudadanos a inscribir sus hojas de vida en la plataforma indicada en este diálogo (www.talentonopalanca.gov.co), para que puedan hacer parte iniciativa.

Pregunta.

"Felicitaciones, por la gestión que realiza la Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa, a través de sus diferentes Direcciones que realizan una labor titánica para que la EAAB, sea más humana y cercana al ciudadano, saludos."

Respuesta.

Felicitación. No aplica respuesta.

Pregunta.

"¿Cómo puede una persona ingresar y trabajar en el Acueducto si la mayoría de gente es de planta?"

Respuesta.

Es de precisar que, por la naturaleza jurídica de la Empresa, los cargos de la planta de personal no están sujetos al régimen de carrera administrativa. Sin embargo, se insta a la ciudadanía interesada en vincularse con la Empresa o con otras entidades del distrito, a hacer uso de la estrategia Talento No Palanca, herramienta utilizada en los procesos de contratación.

Pregunta.

"Felicitaciones, gran labor Estratégica del Talento Humano de la EAAB"

Respuesta.

Felicitación. No aplica respuesta.

Pregunta.

"Buenas tardes ... Excelente la implementación del teletrabajo en beneficio de los trabajadores y trabajadoras de la EAAB"

Respuesta.

INFORME

Felicitación. No aplica respuesta.

Pregunta.

"El teletrabajo se centra en priorizar el bienestar de los trabajadores, sin dejar de lado la productividad. Aplaudo esa gestión Administrativa de la EAAB"

Respuesta.

Felicitación. No aplica respuesta.

Pregunta.

"¿Se puede hacer teletrabajo desde otro país?"

Respuesta.

No es posible, teniendo en cuenta que la EAAB-ESP adoptó la modalidad de teletrabajo suplementaria, modalidad mixta, que consiste en teletrabajar máximo 3 días a la semana y trabajar de manera presencial mínimo 2 días a la semana. Además, no es posible por la cobertura de riesgos laborales.

Pregunta.

"Maravilloso que trabajen tantas personas en esta empresa, porque ninguna de ellas pueda dar respuesta a la pregunta y solucionar el problema de agua que tenemos en Suba. tres días sin servicio sin previo aviso. Ni siquiera nos enviaron carrotangues."

Respuesta.

Contestado en el chat durante el diálogo.

Hola (...) buenas tardes, como te hemos indicado en mensajes anteriores tu predio presenta problemas con el suministro debido a trabajos de reparación en la red de la zona. Ya estamos a punto de iniciar restablecimiento en el sector: esto quiere decir que se abren válvulas y paulatinamente se llenan las redes, pero será un poco lento por la complejidad del daño. Agradecemos tu comprensión.

INFORME

CONCLUSIONES

El desarrollo del espacio de diálogo ciudadano permite a la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá - ESP, ser transparente frente a la gestión integral de su talento humano.

La generación de espacios de diálogo ciudadano en materia de gestión integral del talento humano le permite a la Empresa identificar los temas de mayor interés para la ciudadanía en este particular.

Se anexa el presente informe la relatoría que describe en detalle el desarrollo del diálogo ciudadano.

Elaboró:

Julián Toro Piracón | Firmado por JULIAN ALBERTO TORO PIRACON el 25/10/2023 a las 11:39:01 COT

Julián Alberto Toro Piracón
Profesional Gerencia Corporativa de
Gestión Humana y Administrativa

Aprobó:

Gustavo E García Bate | Firmado por GUSTAVO ENRIQUE GARCIA BATE el 25/10/2023 a las 12:04:01 COT

Gustavo Enrique García Bate
Gerente Corporativo de Gestión
Humana y Administrativa

Anexos:

Relatoría del diálogo ciudadano de la EAAB-ESP en materia de Gestión del Talento Humano

Relatoría del diálogo ciudadano de la EAAB-ESP en materia de Gestión del Talento Humano

Siendo las 4:00 de la tarde del jueves 05 octubre de 2023, se inicia a través de Facebook Live la transmisión del diálogo ciudadano en materia de gestión integral de talento humano. Espacio desarrollado por la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – Empresa de Servicios Públicos.

Se inició con la transmisión de diversos videos de interés general sobre la gestión y actividades misionales que adelanta la Empresa en la ciudad.

Posteriormente inicia el diálogo ciudadano con la presentación del evento por parte de la profesional encargada de la moderación Andrea Carranza Garzón. A continuación, el detalle del desarrollo de este evento.

La moderadora Andrea Carranza, profesional del del equipo de imagen corporativa y comunicaciones, da la bienvenida a un nuevo Facebook Live de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá - ESP, esta vez, referente al diálogo con la ciudadanía sobre la gestión integral del talento humano en nuestra Empresa.

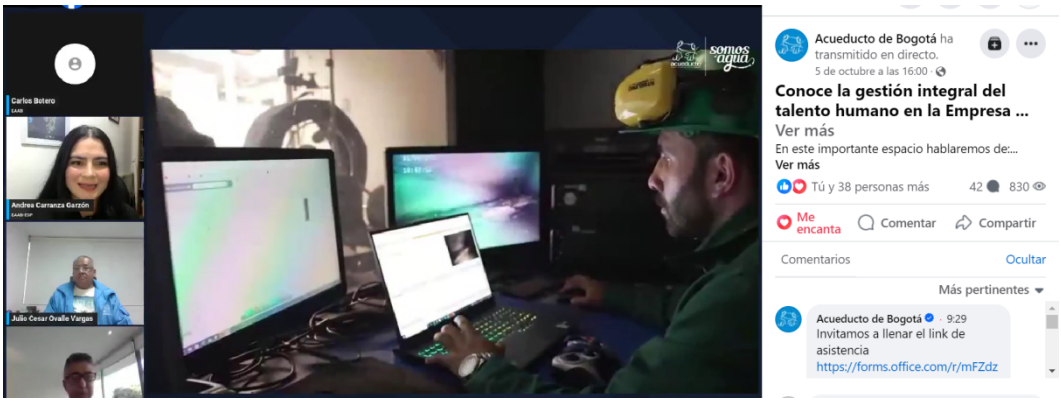
Indica que este es un espacio que promueve la transparencia de la gestión Pública desde el fomento del diálogo y la retroalimentación entre las entidades del Estado y la ciudadanía. Además, aporta al cumplimiento de la Estrategia de fomento del control social a la gestión del talento humano en el Distrito.

Comenta que en el espacio se cuenta con acompañamiento de la Veeduría Distrital, entidad que ha apoyado a la Empresa en la programación y diseño de este importante espacio.

Indica que se presentarán temas de interés sobre la forma en que gestionamos nuestro Talento Humano en la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá - ESP. Informa que se iniciará con la caracterización de la población trabajadora, que se hablará de la experiencia de nuestra Empresa en la promoción del Teletrabajo, también de los resultados para la Empresa de la iniciativa Talento No Palanca, de la gestión del bienestar, de las acciones de capacitación para el desarrollo integral del Talento Humano, de nuestras prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo y de la implementación de acciones que propenden por la Equidad de Género en la Empresa.



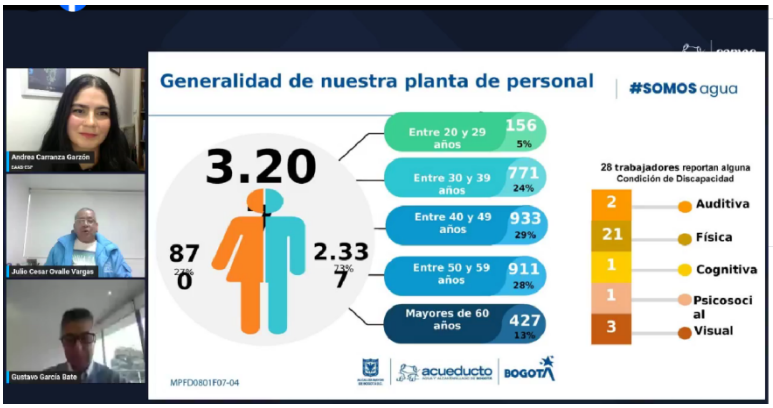
Para dar apertura a este espacio, se da la palabra a Gustavo García, Gerente Corporativo de Gestión Humana y Administrativa de la EAAB-ESP.



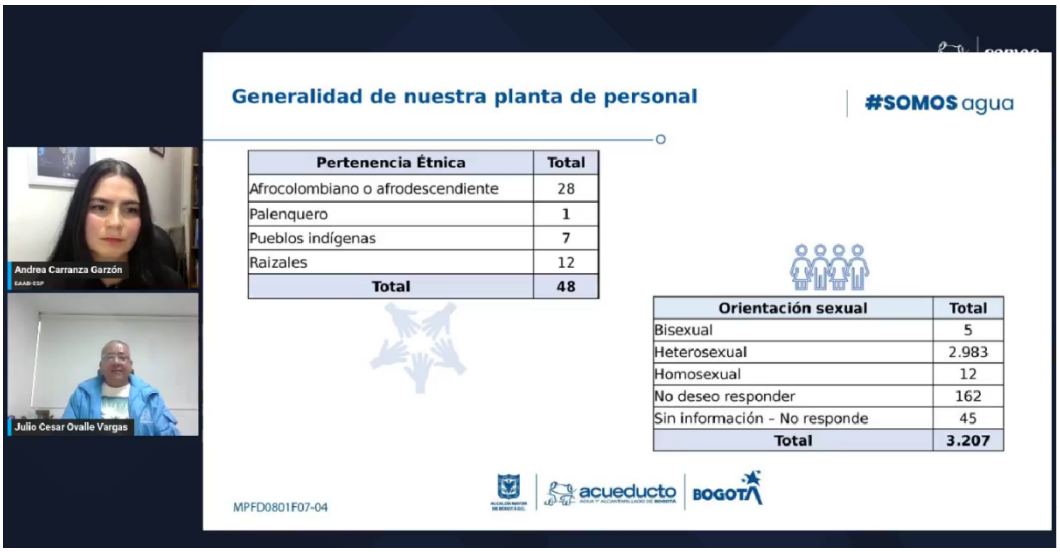
Gustavo García da la bienvenida a todos y todas las personas a este diálogo en el que se reafirma el compromiso de la Empresa, por la transparencia y la generación de espacios de doble vía con la ciudadanía.

Indica que la intención del espacio es mostrar las estrategias desarrolladas para contar con un talento humano comprometido con las metas de ciudad y, en particular, con el propósito misional de llevar agua para la vida, generando bienestar para la gente.

Posteriormente, Julio Cesar Ovalle, director de Mejoramiento Calidad de Vida de la EAAB-ESP, expone las generalidades de los trabajadores de la Empresa.





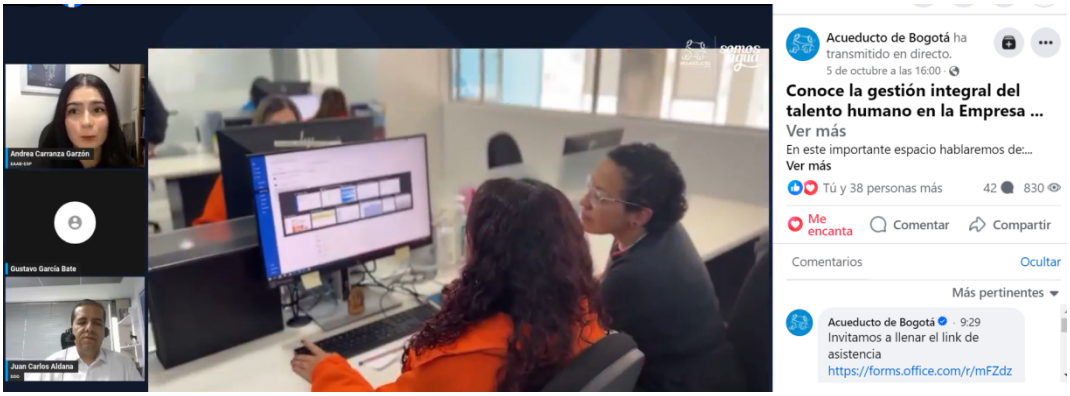


Continuando con el diálogo, Juan Carlos Aldana, director de Desarrollo Organizacional, presenta los avances en el desarrollo de la modalidad laboral teletrabajo.

En primer lugar, indica que el Teletrabajo es una modalidad o forma de trabajo a distancia, en la cual el trabajador desarrolla sus actividades y su jornada laboral sin asistir presencialmente a la sede de la empresa, pero pese a esto, se mantienen todas las condiciones laborales pactadas en el contrato.

Ahora bien, sobre a quienes beneficia, informa que en la EAAB-ESP pueden hacer teletrabajo los trabajadores cuyo Manual de Funciones contemple funciones administrativas que puedan ser desarrolladas desde su casa y que no requieran la presencia física en las instalaciones de la Empresa.

Informa que actualmente 146 de nuestros trabajadores hacen parte de esta modalidad; de ellos 98 son mujeres y 48 son hombres.



En este punto Andrea Carranza, pregunta a Juan Carlos ¿Cuál es el proceso de acceso a esta modalidad de teletrabajo?

Juan Carlos indica que los criterios de acceso al Teletrabajo en la Empresa están definidos en la Resolución interna 610 de 2023. Estos son: la postulación voluntaria del aspirante, el visto bueno del jefe inmediato, la verificación de las condiciones físicas y técnicas de la vivienda por pate de la ARL, la definición de las condiciones de Control y Evaluación de los compromisos en los días en que se hace teletrabajando y la firma del acuerdo de voluntades para ingreso a esta modalidad.



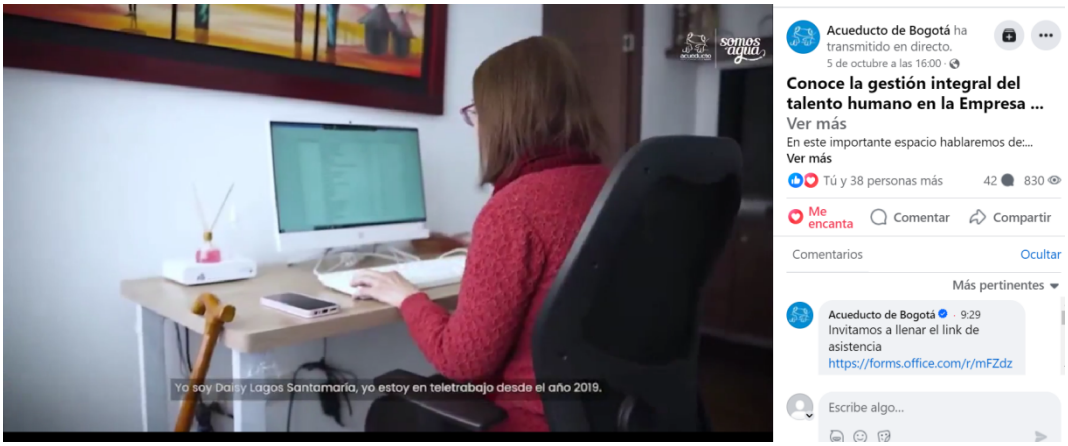
Posteriormente, Andrea Carranza saluda a los ciudadanos conectados en el diálogo, y les recuerda que pueden hacer sus preguntas a través de los comentarios. Procede a leer una pregunta de un ciudadano que indica *¿las personas con algún tipo de discapacidad pueden acudir a la modalidad de Teletrabajo?*

Juan Carlos responde que efectivamente si lo pueden hacer, indica que existe una modalidad de teletrabajo denominada teletrabajo especial, la cual está enfocada a favorecer a las personas que por alguna condición de discapacidad se les dificulta movilizarse hacia las instalaciones de la empresa.

Andrea Carranza pregunta por los retos para implementar el teletrabajo, ante lo cual Juan Carlos indica que la adopción de esta modalidad representó un gran reto teniendo en cuenta que “somos una Empresa de Servicios Públicos y que nuestra misionalidad se ejerce en terreno”, es decir en labores operativas. Sin embargo, de acuerdo con las lecciones aprendidas que dejó la reciente pandemia por COVID-19, entendimos la importancia de incorporar las nuevas tecnologías de la información en la forma en que cumplimos nuestras funciones administrativas, así como en la necesidad de aportar al equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Juan Carlos invita a ver un corto video sobre el impacto del teletrabajo en la vida de las personas y en los procesos de la Empresa.





Andrea Carranza agradece a todas las personas que participaron el desarrollo del video e invita a Jacqueline Arizmendi a presentar los principales resultados de la estrategia Talento No Palanca en la EAAB-ESP.

Jacqueline indica que “Talento No Palanca” es una iniciativa promovida por la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., para favorecer el acceso a la oferta de contratación de personas naturales con el Distrito.

La inscripción a este programa se realiza a través de la plataforma www.talentonopalanca.gov.co. La consulta de hojas de vida se hace únicamente sobre las que se encuentran inscritas en dicha plataforma.

Para aportar a esta estrategia, desde la Dirección Mejoramiento Calidad de Vida se implementó un primer filtro con la ubicación de posibles oferentes en la plataforma, que cumplieran los perfiles solicitados por las áreas. Este análisis de hojas de vida es realizado por profesionales calificados, que aseguraron la confidencialidad en el manejo de la información sensible que contienen las hojas de vida.

Contando con un filtro de posibles candidatos, se remite la relación a las áreas con los datos de contacto. Cada área evalúa el cumplimiento de los requisitos por parte de los posibles oferentes. En caso de no suplir las necesidades, se adelanta una nueva búsqueda de perfiles.

La elección final de las hojas de vida que cumplen con los criterios exigidos para los servicios es responsabilidad de las áreas que requieren contratar. Estas áreas deben solicitar a la Dirección Mejoramiento Calidad de Vida la generación de un certificado de inscripción a la plataforma, esto para verificar que los oferentes seleccionados pertenecen a la iniciativa.

Surtido el proceso de contratación, desde la Dirección de Contratación y Compras se identifican los contratos de personas que provienen de la iniciativa.

Según lo reportado por la Dirección Contratación y Compras, desde la vigencia 2020 se han suscrito 376 contratos de prestación de servicios y apoyo a la gestión, con personas contactadas a través de la estrategia Talento No Palanca.

Seguido a esto, los profesionales de la dirección mejoramiento calidad de vida, Gustavo Trujillo y Lady Otavo, presentan los principales resultados en las actividades de bienestar y capacitación de los trabajadores de la Empresa.



En materia de **capacitación y entrenamiento**, la Empresa diseña y ejecuta el Plan Institucional de Capacitaciones – PIC, que propende por *brindar a los trabajadores los conocimientos, competencias y/o capacidades que les permitan desempeñar mejor su trabajo, con ayuda de programas de capacitación y entrenamiento durante su permanencia en la entidad*.

En ese sentido, con el ingreso del trabajador y el proceso de inducción, se busca aporta a la creación de identidad y sentido de pertenencia frente a la Empresa. Además, con los procesos de reinducción, se pretende fortalecer el conocimiento del contexto estratégico de la Empresa, de sus deberes, derechos y obligaciones, con miras a integrar al trabajador en la cultura organizacional.



Otro de los enfoques del proceso de capacitación es el de actualizar y renovar a los trabajadores en los compromisos con los valores, políticas y estrategias de la Empresa, de acuerdo con los nuevos procesos internos y externos de la organización, las nuevas normas y las mejores prácticas.

El proceso de capacitación se despliega a través de dos componentes: (i) inducción y reinducción, y (ii) capacitación y entrenamiento.

El desarrollo y la capacitación traen múltiples beneficios para el trabajador y para la Empresa como son:

Para la Empresa

- Hacer más eficiente y productiva a la empresa a través de realizar un mejor trabajo en menor tiempo.
- Comprender y ejecutar mejor los procesos y procedimientos de la Empresa.

Para la y el trabajador

- Desarrollar su potencial profesional a partir de adquirir nuevos y más avanzados conocimientos.
- Aumentar su motivación, autoestima y satisfacción profesional.
- Desarrollarse y realizarse personalmente.
- Fortalecer las competencias y habilidades personales y laborales.
- Promover el crecimiento integral del recurso humano y la construcción de una ética del servicio público.



Estos son los principales logros en materia de Capacitaciones en los años 2020 a 2023:

- Fortalecimiento del liderazgo y las competencias básicas comportamentales de los trabajadores dentro de la Organización, como componente para desarrollar la Cultura Somos AGUAA (amor y orgullo, gestión y resultados, unión por el servicio, apropiación con innovación y adaptación para la sostenibilidad).
  En el año 2021 se realizó el diagnóstico de fortalezas y características en 165 líderes de la Empresa. A partir de este diagnóstico en el año 2022 se realizaron 58 talleres con una asistencia de 781 personas y para el año 2023 se han programado 40 talleres con una asistencia total de 734 participantes. En términos acumulados se tiene que, desde el inicio del proceso de fortalecimiento de liderazgo y competencias comportamentales asociadas a la construcción de la Cultura Somos AGUAA, han participado en total 1.515 funcionarios de más de 50 áreas de la Empresa, incluidas las divisiones operativas de la Gerencia Corporativa de Servicio al Cliente.

- Compromiso con el desarrollo de los trabajadores como parte fundamental de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de su profesionalización con el apoyo del SENA.
  En la vigencia 2020 se realizó el Curso Especial en Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad en el Trabajo, en el que participaron 90 servidores. En el año 2021 se culminó el proceso de formación con el SENA de 154 funcionarios, teniendo que 17 personas obtuvieron el título de Tecnólogo en Topografía, 113

trabajadores alcanzaron la titulación de Tecnólogo en Instalaciones Hidráulicas, Sanitarias y Gas y 24 más, lograron el título de Técnico en Instalaciones Hidráulicas, Sanitarias y Gas.
Desde el 2022 hay 48 trabajadores que iniciaron la carrera de Tecnólogo en Supervisión de Sistemas de Agua y Saneamiento y 20 la carrera de Técnico en Mantenimiento de Maquinaria Pesada. Estos últimos se encuentran ya en su etapa lectiva.

- Fomento de los procesos de formación a través de la plataforma Moodle de la Escuela Virtual del Agua de la EAAB-ESP en concordancia con la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, iniciando con un (1) curso virtual en el año 2020 de Reinducción Virtual a la Empresa, para posteriormente lanzar dos (2) cursos más en el año 2021 (Control Interno y Gestión Documental) y la actualización del contenido de la Reinducción Virtual, un (1) curso más de Lectura y Revisiones Internas en el 2022, y tres (3) cursos nuevos en el año 2023 (Participación y Control Social, Integridad, y Supervisión e Interventoría). La Plataforma cuenta actualmente con siete (7) cursos actualizados y se espera realizar el lanzamiento de dos (2) más para el inicio del año 2024 (Protección de Datos Personales e Introducción a SAP).

- Certificación en normas de competencias técnicas con el SENA para trabajadores de la Empresa de acuerdo con la experiencia y desempeño en sus labores. Entre el año 2020 y 2023 se han certificado 456 trabajadores algunos de los cuales se han certificado en más de una (1) norma de las once (11) normas de competencia técnica que se han realizado, y que están asociadas, entre otros, a potabilización, toma de muestras, mantenimiento de redes de acueducto y alcantarillado, y Seguridad y Salud en el Trabajo, para un total de 695 certificaciones.



Por su parte, en cuanto a los programas de bienestar y cumpliendo con las Convenciones Colectivas de Trabajo y con el propósito de promover equilibrio entre la vida familiar y

laboral, la Empresa desarrolla entre otras, las siguientes actividades de bienestar e incentivos:

Fin de semana en familia.
Programa bandero y de máxima acogida por los trabajadores. Busca fortalecer los lazos familiares de los trabajadores, disponiendo de un viaje de fin de semana a las afueras de la ciudad, en el que diversos trabajadores y sus familias, comparten momentos de esparcimiento.
Esto en el marco del reconocimiento de la labor de cada trabajador y la importancia de su estabilidad emocional y familiar para el logro de sus objetivos.

Créditos de vivienda.
Es un programa dirigido a todos los trabajadores con contrato a término indefinido, que busca promover la obtención de vivienda con préstamos en intereses más bajos que los ofertados en el mercado financiero,

Educación para los hijos.
La Empresa cuenta con el Colegio Ramón B. Jimeno, una institución educativa para la formación básica secundaria (bachillerato), dedicada a la formación de los hijos de los trabajadores.

Vacaciones creativas.
Este programa diseña para los periodos de receso escolar, una oferta de planes de recreación distribuidos por grupos de edades, para que los hijos de los trabajadores puedan disfrutar de un espacio de esparcimiento durante una semana de sus vacaciones.

Aguinaldo navideño.
Es un programa que buscar resaltar la importancia de la familia para la Empresa. Se comparte con los trabajadores y sus grupos familiares de un día de esparcimiento en un parque temáticos. Además, se entregan regalos a los niños y niñas entre los 0 y 13 años.



Promoción de la salud y prevención de la enfermedad.
Este programa propende por generar espacios educativos para fomentar los buenos hábitos de salud en los trabajadores, aportando a la prevención de enfermedades de origen común.

Reconocimiento del trabajador por años de servicio.
Cada año, se reconoce a los trabajadores que cumplen cinco años más de servicio en la Empresa. Este reconocimiento simbólico, es un incentivo que reconoce la labor y entrega de los trabajadores.

Becas de especialización y postgrado.
Pensando en el constante proceso de desarrollo de los trabajadores en su carrera laboral, se propende otorgar becas a trabajadores a término indefinido que quieran desarrollar estudios complementarios que aporten al cumplimiento de sus funciones.

Servicios de casino.
Es uno de los beneficios mejor valorados por los trabajadores. El algunas de las sedes de la Empresa, se cuenta con servicio de casino que suministra almuerzo para todos los trabajadores.

Servicios de transporte para empleados.
Es otro de los servicios mejor valorados, pues permite a los trabajadores disfrutar de rutas que los trasladas desde puntos cercanos a sus viviendas hasta el lugar de trabajo y viceversa.

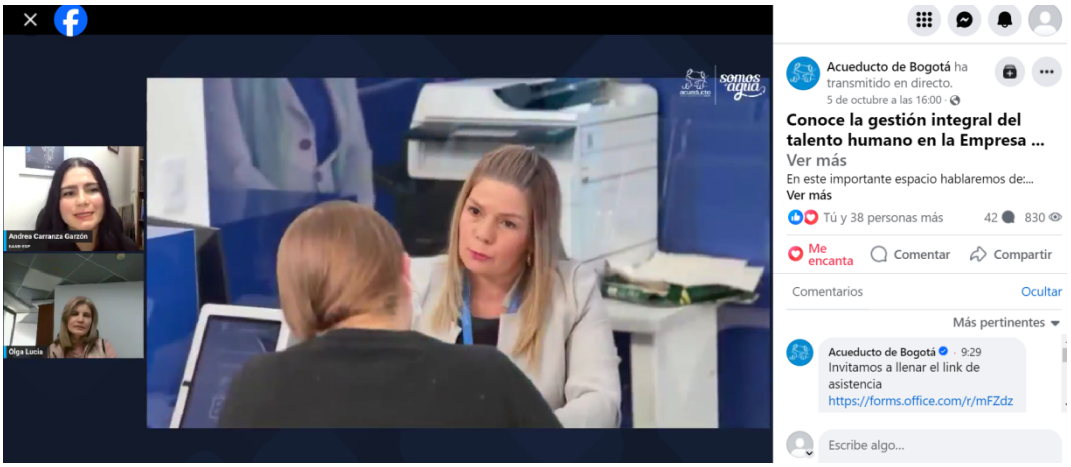
Las actividades de bienestar están dirigidas a todos los trabajadores de la Empresa, con excepciones en algunos programas, según el tipo de contrato de trabajo, como por ejemplo el de préstamo para vivienda que es exclusivo para trabajadores con contrato a término indefinido.



Julio Cesar indica que, sin duda, promover la formación de nuestros trabajadores y brindar espacios de bienestar en la vida laboral y familiar, es una herramienta esencial para gestionar el desarrollo integral de nuestro talento humano.

Y agrega “estamos seguros de que estas acciones impactan en una fuerza de trabajo comprometida y motivada, que aporta al cumplimiento de los objetivos Empresariales, en beneficio de toda la ciudadanía”.

En este punto Andres Carranza invita a Olga Lucía Jiménez, directora de salud, a exponer las principales acciones relacionadas con seguridad y salud en el trabajo al interior de la empresa.



Olga Lucía indica que en la EAAB-ESP se cuenta con una política de Seguridad y Salud en el Trabajo que busca la identificación sistemática de los peligros a los que se exponen nuestros trabajadores, promoviendo controles y prácticas seguras.

Además, la Empresa propende por el cumplimiento de la normatividad nacional aplicable en materia Seguridad y Salud en el Trabajo, en busca de prevenir la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales.

Indica que se busca asegurar el derecho de todos los trabajadores, contratistas y subcontratistas, a ser tratados con dignidad, desarrollando acciones encaminadas a prevenir el acoso y a promover un ambiente de convivencia.

Además, desde la alta gerencia, se fija el compromiso por fomentar en toda la organización, la importancia de la prevención del riesgo y la promoción de la salud, asignando recursos técnicos, tecnológicos, financieros y humanos.



Andrea Carranza pide a Olga Lucía indicar los principales resultados en materia de Seguridad y Salud en le Trabajo, ante lo cual se informa que, orientados por la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Empresa viene fortaleciendo sus gestiones en esta materia, al punto que cuenta con una calificación en autoevaluación del 100% de cumplimiento de los estándares mínimos definidos en la Resolución 0312 de 2019.

Además, a través de la estricta vigilancia epidemiológica, implementación de cercos y altas medidas de bioseguridad para los trabajadores, se garantizó la continuidad de la operación de los servicios de acueducto y alcantarillado en la ciudad durante la contingencia de la pandemia del COVID-19.

En este sentido, del total de trabajadores y contratistas de la empresa el 20% tuvo contagio de COVID-19; sin embargo, de los 1.006 casos de trabajadores que en algún momento se contagiaron con el virus, se recuperaron 995, es decir el 98,9%, lo que permitió asegurar un servicio ininterrumpido a toda la ciudadanía durante los críticos momentos generados por la Pandemia.

También se resalta la gestión del riesgo desde la identificación de los riesgos en todos los procesos de la Empresa, así como la definición de los respectivos controles. Informa que se ha trabajado por asegurar la entrega oportuna y completa de todos los Elementos de Protección Personal que requieren los trabajadores según el cargo.

Agrega, que se cuenta con un equipo de trabajo calificado para la gestión integral de los riesgos laborales, acompañando en los casos que sean necesarios, las labores operativas cuando se presentan tareas de alto riesgo como trabajo en alturas, excavaciones o ingresos a espacios confinados.

Desde las labores en salud, se aporta a la promoción de hábitos saludables y gestiones preventivas con el desarrollo de programas de vigilancia que permiten monitorear el estado de salud de los trabajadores expuestos a ciertos riesgos.

Indica Olga Lucía que se mantiene una constante evaluación de las condiciones de salud de los trabajadores con el desarrollo de exámenes médicos ocupacionales de ingreso y periódicos, con los cuales se generan ingresos a los distintos programas de vigilancia.

Informa que se ha fortalecido la gestión de emergencias con el entrenamiento constante a brigadas de emergencia y coordinadores de evacuación, así como con la realización periódica de simulacros de evacuación en todas nuestras sedes.

Anualmente se desarrollan procesos de auditoría a la ejecución de controles operacionales por parte de las áreas operativas, lo que ha permitido que los trabajadores y jefes, reconozcan la importancia de aplicar los controles en seguridad, definidos para cada tarea.

Luego de la amplia exposición en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Andrea Carranza invita a todos los participantes a diligenciar el listado de asistencia y la evaluación del evento, a fin de contar con información para mejorar estos espacios.

Andrea Carranza hace lectura de una nueva pregunta ¿Un contratista de prestación de servicios puede hacer teletrabajo? invita a Juan Carlos a dar respuesta.

Juan Carlos informa que los contratistas de prestación de servicios tienen un contrato de tipo civil con la empresa, mientras que los servidores públicos de la empresa tienen una vinculación laboral ya sea como trabajadores oficiales o como empleados públicos. Agrega que el contratista de prestación de servicios no tiene una subordinación y la ejecución de sus actividades depende de lo definido en el contrato, con lo cual, al hablar estrictamente de teletrabajo, se hace referencia a una modalidad aplicable únicamente a quienes tienen un vínculo laboral con la empresa.



Continuando con el desarrollo del diálogo, se presentan las acciones que ha desarrollado la empresa en busca de la equidad de género, para esto se da paso a Lady Otavo, profesional de la Dirección Mejoramiento Calidad de Vida, quien indica:

En la EAAB-ESP, por la naturaleza de nuestra operación, contamos con el 89% de cargos masculinizados; sin embargo, hemos hecho cambios significativos para promover la igualdad de género. No solo cumplimos con las leyes, sino que vemos esto como algo valioso para nuestra reputación y para hacer mejor nuestro trabajo.

Creamos un programa llamado "Somos Agua de Todos los Colores" para ayudar a romper los estereotipos y/o diferencias entre hombres y mujeres en nuestra empresa. Esto se relaciona con nuestra misión de proporcionar agua y bienestar para todos, apoyándonos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5 y 10, que tratan sobre igualdad y no discriminación.

Hemos introducido en toda la empresa el enfoque "Sistema de Gestión de Igualdad de Género", el cual va desde la contratación hasta el final del ciclo de vida de los trabajadores. Esto no solo beneficia a nuestra cultura organizacional, sino que también impacta positivamente a otros colaboradores y personas que trabajan con nosotros.



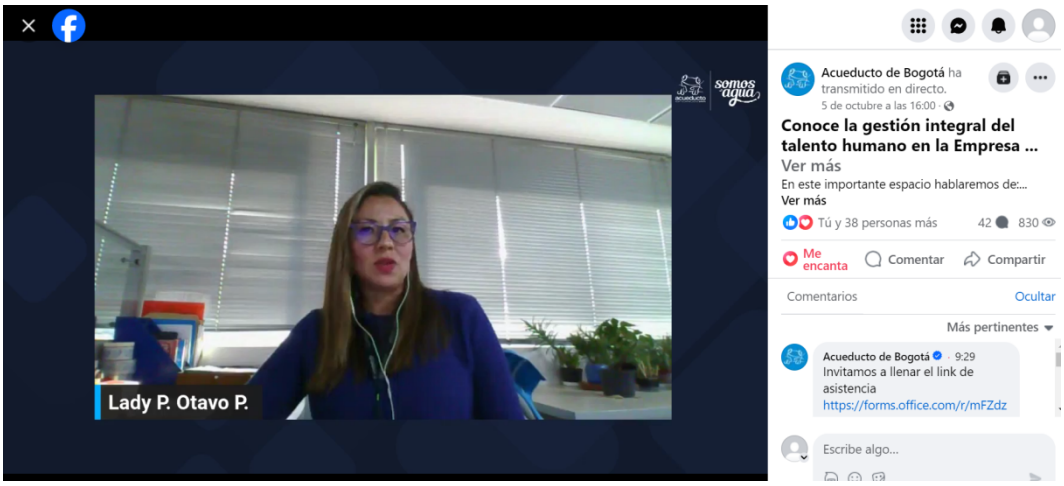
En el año 2020, evaluamos nuestra cultura laboral a través de una medición externa. Los resultados nos inspiraron a tomar medidas más activas para promover la igualdad de género. Ese mismo año, firmamos un acuerdo con el Ministerio del Trabajo para implementar un sistema de igualdad de género llamado "EQUIPARES".

En el año 2021, incorporamos el enfoque de igualdad de género en nuestro sistema de gestión, siguiendo las directrices Nacionales y Distritales. También trabajamos con el Programa de Naciones Unidas para implementar acciones para promover la igualdad de género y la diversidad.

La implementación de este enfoque significa que estamos tomando medidas concretas en ocho áreas diferentes, como contratación, promoción, capacitación y más. Hemos tomado medidas desde el compromiso inicial hasta la planificación y la auditoría, lo que

nos ha permitido obtener el reconocimiento "Compromiso por la Igualdad" y trabajar hacia un nivel más alto de certificación.

Este logro nos hace la primera entidad en el distrito en recibir reconocimiento por nuestras acciones para promover la igualdad de género. Estamos comprometidos en cerrar las brechas de género y continuar mejorando.



En resumen, en la EAAB-ESP estamos tomando medidas importantes para promover la igualdad de género y la diversidad en nuestra empresa. Esto no solo es lo correcto, sino que también nos ayuda a ser mejores en lo que hacemos.

Continuando, Andrea Carranza da la palabra a Julio César para responder unas preguntas de los participantes.

¿El Acueducto si aplican eso de Talento No Palanca? Si es verdad, generalmente esos puestos son políticos.

Julio César comenta que como se explicó previamente frente a la estrategia Talento No Palanca la Empresa en desarrollo de la iniciativa, ha suscrito más de 350 contratos de prestación de servicios, con personas que han sido contactadas a través de la estrategia. En tal sentido se reafirma que la EAAB-ESP sí viene aplicando los lineamientos distritales para la implementación de Talento No Palanca. Los resultados indicados demuestran que sí se generan contratos por esta vía.
Se invita a todos los ciudadanos a inscribir sus hojas de vida en la plataforma indicada en este diálogo (www.talentonopalanca.gov.co), para que puedan hacer parte iniciativa.



¿Qué hacen por la equidad de género allá si la mayoría de trabajadores son hombres?

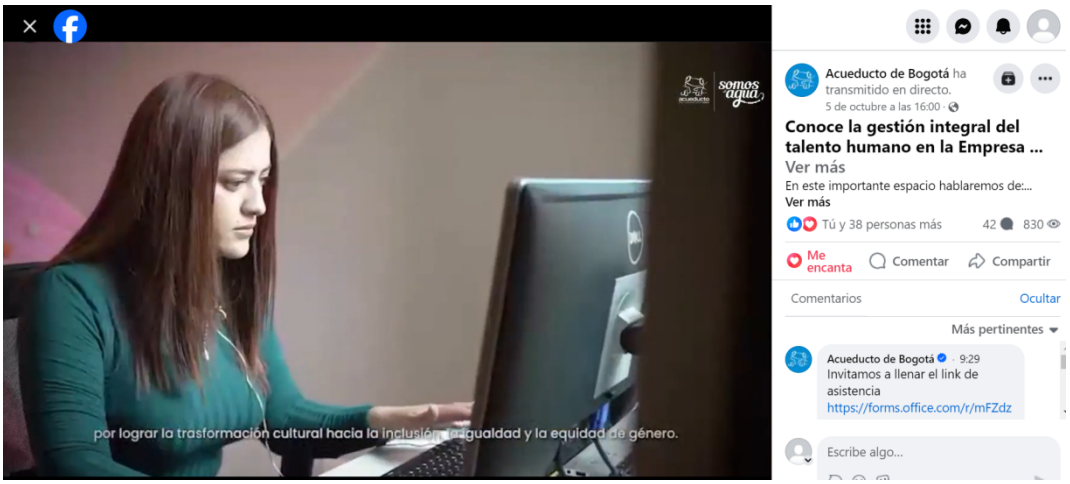
Frente a esta pregunta, Lady Otavo comenta que si bien, por la naturaleza misional de la empresa, la mayoría de cargos tiene una concepción masculinizada, y si bien, los datos estadísticos demuestran que hay más hombres que mujeres en la Empresa. Se viene trabajando, en el marco de la implementación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género, por el cierre de brechas, aportando a reducir la masculinización de cargos y promoviendo estrategias para abrir espacios de participación de mujeres en cargos históricamente desarrollados por hombres. Por ejemplo, se han contratado mujeres para realizar labores comerciales de lectura, reparto, volanteo y revisiones internas; actividades que clásicamente eran desarrolladas por hombres.



Andrea Carranza comenta que se presentará un vídeo que resume las acciones desarrolladas por la Empresa en materia de equidad de género.







Posterior al video, Andrea Carranza solicita a todas las personas que participaron del espacio de diálogo a encender sus cámaras para finalizar la presentación. La cual recordemos, resumió las principales acciones que realiza la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP, en materia de gestión integral del talento humano.

Agradece además a todos los ciudadanos que se conectaron a este espacio de diálogo, resaltando la importancia de su desarrollo para fomentar la transparencia de las instituciones distritales. invita a Gustavo García a dar unas palabras de cierre del evento.





Gustavo García indica que se siente orgulloso del equipo de trabajo que lo ha acompañado para desarrollar estas iniciativas en materia de gestión del talento humano, comenta que están comprometidos con seguir innovando en mejores estrategias y herramientas innovadoras a nivel global, para asegurar que los colaboradores de la Empresa, cuenten con herramientas de capacitación, bienestar, protección en seguridad, promoción de la salud y demás que requieran para desarrollar de manera comprometida sus actividades. Está seguro que todo esto redundará en el cumplimiento de los objetivos misionales de la Empresa, en beneficio de la ciudadanía.

Andrea Carranza agradece a Gustavo García y a todo su equipo por la presentación realizada, además informa a todos los asistentes que las preguntas que no lograron ser resueltas en desarrollo del diálogo, serán consolidarán en el informe a ser publicado en la página web de la Empresa.

Invita a nuevamente a todos los asistentes a diligenciar el link de asistencia y el link con la evaluación del evento. Y recuerda que desde el talento humano de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP, somos agua para la vida, generando bienestar para la gente.



Como balance general de asistencia, en desarrollo del diálogo, se observa conexión de 42 personas y 39 reacciones. El listado de asistencia es diligenciado solamente por 12 de ellas. A corte 20 de octubre, el video del diálogo contaba con 833 vistas.

Se puede consultar la grabación del diálogo a través del siguiente link:
https://www.facebook.com/AcueductodeBogota/videos/1382587678959894

Elaboró:

Julián Toro Piracón

Firmado por JULIAN ALBERTO TORO PIRACON el 20/10/2023 a las 12:06:35 COT

Julián Alberto Toro Piracón
Profesional Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa

Anexos enviados a Veeduría Distrital:

Documento Metodológico Dialogo TH EAAB-ESP
Estadísticas de asistencia diálogo TH 5-10 EAAB-ESP
Listado de asistencia diálogo TH 5-10 EAAB-ESP
Relatoría Dialogo TH EAAB-ESP 5-10
Guion FB Live diálogo TH 5-10 EAAB-ESP
Programación Diálogo Ciudadano TH EAAB-ESP 2023
Informe diálogo ciudadano TH 5-10-2023 EAAB-ESP