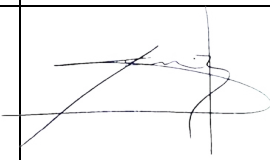

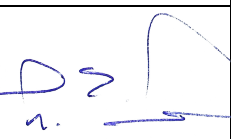



 South Energy Services <small>Transfer Solutions</small>	
PROCESO	Dirección estratégica
DOCUMENTO	Política de Talento Humano
CÓDIGO DEL DOCUMENTO	SES-RH-POL-01

Versión	Fecha de Actualización	Elaborado - Actualizado por:	Revisado por:	Aprobado por:
00	2024-07-31	Líder de Gestión de Calidad	Gerente Técnico	Gerente General
				
		Fecha: 2024-07-31	Fecha: 2024-07-31	Fecha: 2024-07-31

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Modificaciones
00	2024-07-31	Creación del documento

	PROCESO DIRECCIÓN ESTRATEGICA		
	POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO SES-RH-POL-01	Actualización: 2024-07-31	
		Versión: 00	Página 2 de 4

1. Propósito

La Política de Gestión de Talento Humano tiene como objetivo asegurar que SOUTH ENERGY SERVICES gestione sus recursos humanos de manera eficaz y eficiente, alineando las competencias y el desempeño de sus colaboradores con los requisitos del Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) basado en la norma ISO 9001:2015. Esta política establece directrices claras para el desarrollo, bienestar y desempeño del personal, asegurando la mejora continua de los procesos y la satisfacción de las partes interesadas.

2. Alcance

Esta política aplica a todo el personal de SOUTH ENERGY SERVICES, independientemente de su nivel jerárquico, función o ubicación. Se extiende a todos los procesos relacionados con la gestión del talento humano, desde la planificación de necesidades hasta la evaluación del desempeño, incluyendo la contratación, formación, desarrollo y bienestar del personal.

3. Principios Fundamentales

3.1. Enfoque Basado en el Cliente

El personal debe estar orientado a satisfacer los requisitos de los clientes internos y externos. La Gestión de Talento Humano se alinea con los objetivos de calidad de la organización, buscando asegurar que las competencias y capacidades del equipo contribuyan al cumplimiento de los requisitos del cliente y a la mejora continua de los procesos.

3.2. Competencia y Capacitación

Todo el personal debe ser competente en base a su formación, habilidades, experiencia y conocimientos para desempeñar sus funciones. Se debe implementar un proceso de identificación de las competencias necesarias para cada puesto, asegurando que los colaboradores reciban la capacitación adecuada para cumplir con los objetivos de calidad establecidos. La empresa se compromete a ofrecer programas de formación continua para desarrollar las habilidades necesarias.

3.3. Liderazgo y Compromiso

La alta dirección es responsable de proporcionar liderazgo y crear un ambiente de trabajo que promueva el compromiso con la calidad y el desarrollo profesional. Esto implica no solo la participación activa de la gerencia en la planificación y toma de decisiones relacionadas con el talento humano, sino también la promoción de la comunicación efectiva en todos los niveles de la organización.

3.4. Evaluación del Desempeño


La gestión del desempeño del personal se llevará a cabo mediante un sistema de evaluación basado en objetivos claros, medibles y alineados con los requisitos de la ISO 9001:2015. Se deben identificar áreas de mejora y se implementarán planes de desarrollo individual para mejorar las competencias necesarias.

3.5. Bienestar y Entorno Laboral

La empresa se compromete a proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable que promueva el bienestar físico y mental de los empleados. Se adoptarán medidas preventivas y correctivas para garantizar la seguridad en el lugar de trabajo, promoviendo un clima laboral positivo y un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal.

3.6. Mejora Continua

El desarrollo del talento humano se alineará con los principios de mejora continua del Sistema de Gestión de Calidad. Esto incluye la revisión periódica de los procesos de gestión de personas, la incorporación de nuevas tecnologías y prácticas, y la evaluación constante de la efectividad de las políticas de gestión de talento.

	PROCESO DIRECCIÓN ESTRATEGICA		
	POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO SES-RH-POL-01	Actualización: 2024-07-31	
		Versión: 00	Página 3 de 4

3.7. Gestión del Conocimiento

La organización debe asegurar la retención y transferencia del conocimiento clave, mediante la creación de sistemas de documentación y capacitación que permitan compartir el conocimiento y la experiencia del personal de manera continua. Esto incluye el uso de herramientas tecnológicas para documentar procesos y conocimientos críticos para la operación de la empresa.

4. Responsabilidades

4.1. Alta Dirección

Proveer liderazgo y apoyo en el desarrollo de políticas y estrategias de gestión del talento humano.
Asegurar que la política de talento humano esté alineada con los objetivos estratégicos de la empresa y los requisitos del SGC.
Fomentar un entorno laboral que promueva el compromiso con la calidad, el bienestar y el desarrollo continuo.

4.2. Departamento de Talento Humano

Planificar, implementar y monitorear los programas de gestión de talento humano, asegurando el cumplimiento de los requisitos de competencia establecidos en la norma ISO 9001.
Desarrollar programas de formación continua y gestión del desempeño para garantizar que el personal cuente con las competencias necesarias.
Implementar mecanismos de evaluación de competencias, desempeño y bienestar del personal, alineados con los objetivos de calidad de la organización.
Facilitar la integración y comunicación entre departamentos para asegurar el cumplimiento de los procesos y el enfoque en la mejora continua.

4.3. Supervisores y Jefes de Área

Identificar las necesidades de capacitación y desarrollo en sus equipos.
Asegurar que los colaboradores comprendan sus funciones y responsabilidades, y que sus actividades contribuyan al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de Calidad.
Evaluar el desempeño del personal y fomentar el desarrollo profesional dentro de sus áreas.

4.4. Colaboradores

Cumplir con los requisitos de calidad y participar activamente en las actividades de formación y mejora continua.
Contribuir con ideas y acciones a la mejora de los procesos y al cumplimiento de los objetivos de calidad de la empresa.
Mantener un comportamiento proactivo en el aprendizaje y el desarrollo de nuevas competencias.


5. Procesos Clave

5.1. Selección y Reclutamiento

Se llevará a cabo un proceso de selección basado en competencias, asegurando que los candidatos seleccionados posean las habilidades y experiencia necesarias para cumplir con los requisitos de la norma ISO 9001 y las necesidades de la organización.

5.2. Inducción y Formación Inicial

Todo nuevo empleado recibirá un programa de inducción que incluirá una formación introductoria sobre la norma ISO 9001:2015, los objetivos de calidad de la empresa, y las expectativas relacionadas con su función.

	PROCESO DIRECCIÓN ESTRATEGICA		
	POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO SES-RH-POL-01	Actualización: 2024-07-31	
		Versión: 00	Página 4 de 4

5.3. Planificación de la Capacitación

Se establecerá un plan de formación anual basado en las necesidades identificadas, cubriendo tanto la formación técnica como habilidades blandas, con el fin de asegurar que todo el personal esté capacitado para cumplir con los requisitos del SGC.

5.4. Evaluación de Desempeño

Se implementará un proceso estructurado para la evaluación del desempeño del personal, utilizando indicadores alineados con los objetivos de calidad y mejorando continuamente su desempeño.

5.5. Bienestar y Seguridad

Se promoverán programas de bienestar que incluyan medidas preventivas de salud, seguridad ocupacional, y programas de equilibrio vida-trabajo para asegurar un entorno saludable.

6. Medición y Evaluación

Se realizarán revisiones periódicas de los procesos de gestión de talento humano para asegurar que estén alineados con los requisitos del SGC.

El Departamento de Talento Humano implementará un sistema de métricas que permita evaluar la efectividad de las políticas de gestión del talento, el impacto de la formación y el grado de satisfacción del personal.

7. Revisión y Mejora de la Política

La presente política será revisada anualmente por la Gerencia y el Departamento de Talento Humano para asegurar su vigencia y adecuación a los objetivos estratégicos de la organización y los requisitos de la norma ISO 9001:2015. Se implementarán mejoras según sea necesario, basadas en los resultados de las auditorías internas, revisiones de desempeño y encuestas de satisfacción.

GERENTE GENERAL

Nombre: Santiago Gabriel Caicedo Maya

Identificación: 0401036165