



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE
INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA
-EDUBA-
Nit. 890.270.833-5

GERENCIA

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2023

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVOS	4
1.1. Objetivo general.....	4
1.2. Objetivos Específicos.....	4
2. ALCANCE	5
3. DEFINICIONES	5
4. MARCO LEGAL	7
5. MARCO CONCEPTUAL.....	9
5.1. Marco conceptual modelo integrado de gestión estratégica de talento humano	9
5.2. Alcance de la dimensión.....	10
5.3. Subcomponentes de la política de GETH.....	10
6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2022	13
7. PLANES TEMÁTICOS.....	16
7.1. Plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos.	17
7.2. Programa de bienestar social e incentivos.....	18
7.3. Plan de seguridad y salud en el trabajo.....	18
7.4. Plan institucional de capacitación	19
7.5. Evaluación del desempeño y valoración del desempeño laboral.	19
7.6. Inducción y Reinducción.....	20
7.7. Actualización de la Información en el SIGEP.....	20
8. EVALUACIÓN DEL PLAN.....	20
9. RESPONSABLE	21

INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica de Gestión del Talento Humano es un sistema que permite definir estrategias y métodos que contribuyen al cumplimiento de los objetivos y metas establecidas por la organización permitiendo el desarrollo organizacional y la articulación y objetividad en los programas, planes y proyectos establecidos. De esta forma se estructura el Plan Estratégico de actividades en recursos humanos el cual contiene estrategias referentes al plan institucional de capacitación (PIC), plan de bienestar social, escala de clima organizacional, seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes y evaluación de desempeño entre otros.

La Gestión Estratégica del Talento Humano, es fundamental para la creación de valor público y para orientar adecuadamente la consecución de los resultados en la entidad, entendiéndola como el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales. La Gestión Estratégica del Talento Humano debe simplificar los procesos, ayudar a gestionar los flujos de información en el trabajo y construir una cultura basada en el bienestar del servidor público, en el trabajo en equipo, el empoderamiento y la orientación hacia la innovación.

La Subgerencia quien tiene a su cargo el Talento Humano, cumple una labor estratégica dentro de la Entidad, pues es la encargada de administrar la gestión del Talento Humano respecto a los objetivos y necesidades de la Empresa. La planificación debe comprenderse como un proceso dinámico en respuesta a las necesidades del servicio y de su Talento Humano. El presente documento, da a conocer a los servidores públicos de la Empresa de Desarrollo Urbano y Vivienda de Interés Social EDUBA, la visión, misión, objetivos y planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia 2023.

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo general

Formular, implementar y evaluar el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, con el fin de contribuir en el logro de los objetivos misionales a través del empoderamiento de los servidores y de esta manera generar mejores resultados que contribuyen al mejoramiento de las competencias laborales, capacidades, clima laboral favorable y calidad de vida del servidor público desde el ingreso hasta su retiro de EDUBA.

1.2. Objetivos Específicos

- Estructurar y actualizar la información de los cargos de la Planta de personal, según lo establecido por la ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019 y el Decreto 1083 de 2015.
- Definir y ejecutar acciones de planeación dirigidas a racionalizar el manejo del Talento Humano con que cuenta Eduba y promover el desarrollo de los servidores para el cumplimiento de la misión Institucional de conformidad con los lineamientos del Gobierno Nacional y en concordancia con las normas que le apliquen.
- Fortalecer las competencias, aptitudes y habilidades de los funcionarios a través de capacitaciones de inducción, reinducción y entrenamiento que permitan fortalecer e inspeccionar el conocimiento adquirido.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de actividades de esparcimiento e integración familiar implementando herramientas tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano contiene cada una de las diferentes actividades que le corresponde ejecutar al área del talento humano desde la vinculación, el desarrollo del personal y su retiro.

3. DEFINICIONES

Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la Educación Inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión Institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo.

Competencias Laborales: Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo publico colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación.

Programa de Inducción: El programa de inducción está dirigido a los servidores públicos nuevos que ingresan, y está orientado a fortalecer la cultura organizacional, sistema de valores, crear identidad y sentido de pertenencia por la Entidad. y tendrá por objeto brindar información profunda y suficiente que logre la adaptación de los nuevos colaboradores, familiarizarlos con el servicio público, instruirlos acerca de la misión visión, objetivos, procesos y procedimientos de la Empresa EDUBA, al igual que sus responsabilidades y deberes.

Programa de Reinducción: Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en la Empresa. Los Programas de Reinducción se impartirán a todos los empleados según necesidad. La realización del programa de reinducción para el año 2022 estará determinada según

las necesidades, actualización o cambios en la normativa, reformas y/o ajustes de los procesos de la empresa.

Educación Informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Profesionalización del servidor público: Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

Actitudes: Disposición de ánimo o comportamiento de un individuo para llevar a cabo sus labores (Ubillo, Mayordomo & Páez, 2000)

Aptitud: Atributos innatos, no aprendidos de la persona (Fleishman, 1935).

Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional: Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza 2006).

Gestión del conocimiento: Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saveedra, 2008).

Dimensión del Hacer: Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la

aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

Dimensión del Saber: Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

Dimensión del Ser: Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

4. MARCO LEGAL

Decreto 1661 del 27 de junio de 1991: Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales.

Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998: Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Decreto 189 del 26 de enero de 2004: Establece la planta de personal del DAFP.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)

Ley 1010 del 23 de enero de 2006: Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Resolución No. 20161000022145 de 2016: La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.

Código de Integridad del Servidor Público 2017: DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.

GETH, Guía de gestión Estratégica del Talento Humano 2017

Decreto 815 de 2018, Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015. Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Decreto 612 de 2018 Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019 Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba

Ley 1952 de 2019, artículo 37 establece derechos de todo servidor público.

Ley 1960 de 2019 del DAFP, Por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Resolución 104 de 2020, Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

5. MARCO CONCEPTUAL

La Planeación Estratégica del Recurso Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002. pág. 13.). El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente, dicho modelo consta de lo siguiente:

5.1. Marco conceptual modelo integrado de gestión estratégica de talento humano



Figura N° 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano adaptado de Serlavós, tomado de: (Longo, 2002 pág. 11)

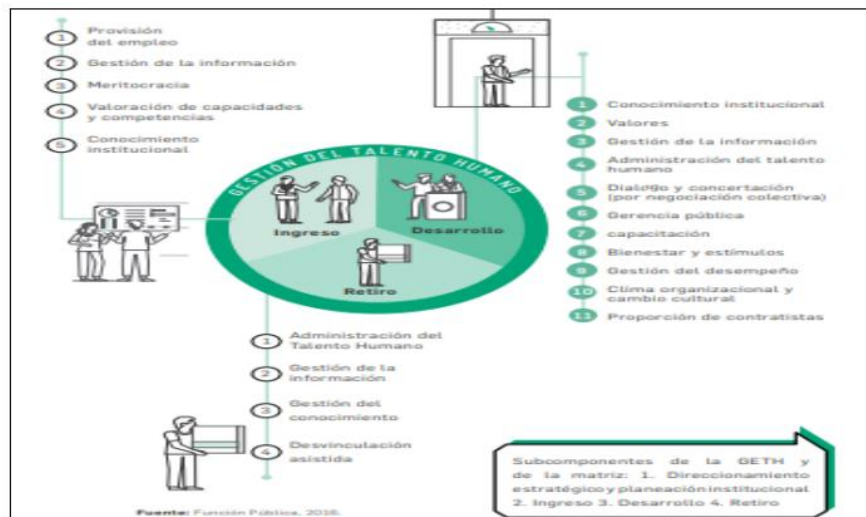
MIPG concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de

la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

5.2. Alcance de la dimensión

En esta sección se aborda la primera dimensión de MIPG -Talento Humano cuyo propósito es ofrecerle a la entidad las herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas que les rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores público.

5.3. Subcomponentes de la política de GETH



Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el Principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

- Gestión Estratégica del Talento Humano
- Integridad

Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir el objetivo de MIPG “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”. La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Se puede plantear que una entidad que implemente acción efectiva en todas estas Rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. Las rutas son las siguientes:

– Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el trabajador se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.

– Ruta del Crecimiento: Liderando talento

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de

gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

– Ruta del Servicio: Al servicio de los ciudadanos

Como ya se ha mencionado, el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

– Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocado en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

– Ruta del análisis de datos: Conociendo el talento

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2023

El Plan Estratégico de Gestión Humana, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones:

Convenciones Dimensiones – MIPG

- D1 Talento Humano
- D2 Direccionamiento y Planeación
- D3 Gestión con Valores para Resultados
- D4 Evaluación de Resultados
- D5 Información y Comunicación
- D6 Gestión del Conocimiento
- D7 Control Interno

Por consiguiente, la matriz describe actividades a desarrollar desde el equipo de Talento Humano que dan cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG:

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR	PROCESO	BENEFICIARIOS
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Entorno Físico	Elaborar e implementar del Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	Planeación/ Desarrollo	SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.
		Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico a los servidores, contratistas y pasantes.	Desarrollo		
		Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con apoyo del COPASST	Desarrollo		
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones	Planeación/ Desarrollo		
		Difundir información o gestionar capacitación en sostenibilidad ambiental y disposición final de residuos.	Desarrollo	PIC	Servidores
	Equilibrio de Vida	Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural.	Planeación	Bienestar / SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.
		Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable: "Programa de entorno laboral saludable"	Planeación	Bienestar / SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.
		Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales.	Desarrollo	SGSST	Servidores, contratistas
		Actualizar el Plan Anual de Vacantes; que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso. Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin.	Ingreso	Vinculación	Servidores
	Salario Emocional	Implementar estrategias del programa de Salario Emocional	Planeación/ Desarrollo	Bienestar	Servidores
		Generar e implementar el Plan de Incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad.	Planeación	Bienestar	Servidores
	Innovación con Pasión	Fomentar actividades del Plan de Bienestar que se ajusten a la modalidad de trabajo en casa.	Desarrollo	Bienestar	Servidores y contratistas.
		Impulsar la Política de Integridad, propagación del Código de Integridad.	Desarrollo	Bienestar	
		Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o programas del gobierno.	Ingreso	Pasantes	Pasantes
		Analizar la información trimestral que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano.	Retiro	Retiro	Servidores
		Poner en práctica los mecanismos dispuestos por la Dirección de Gestión del Conocimiento, para la transferencia de conocimiento.	Retiro	Retiro	Servidores

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR	PROCESO	BENEFICIARIOS
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES			
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Cultura de Liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Planeación	PIC	Servidores
		Aplicar el Sistema de Evaluación del Desempeño.	Desarrollo	EDL	Servidores
	Bienestar del Talento	Implementarla estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.	Planeación	PIC	Servidores
		Estrategia de reintroducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma.	Planeación	PIC	Servidores
		Promover actividad para la celebración del Día del Servidor Público.	Desarrollo	Bienestar	Servidores y contratistas
	Liderazgo en Valores	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad	Desarrollo	Bienestar	Servidores y contratistas
	Servidores que saben lo que hacen	Implementar actividades que brinden herramientas en el nuevo ciclo de los Pre pensionados	Desarrollo	Bienestar	Servidores
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano.	Desarrollo	PIC	Servidores
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Capacitar a los servidores en los ejes de la Dirección de Gestión del Conocimiento.	Desarrollo	Talento Humano	Servidores

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			CICLO DE VIDA	PROCESO	BENEFICIARIOS
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Desarrollo	Nomina	Servidores
		Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	Desarrollo	Talento Humano	Servidores
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Desarrollo	Vinculación y permanencia	Servidores
		Promover la conformación de Comisión de Personal.	Desarrollo	Comites	Servidores
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo	SIGEP	Servidores
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Desarrollo	Vinculación y permanencia	Servidores

Fuente: Elaboración propia Talento Humano.

En la presente vigencia, se realizará el Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz GETH, para tener a futuro los resultados de las respectivas mediciones, dando cumplimiento a los lineamientos de la Función pública. El resultado permitirá identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano. En la vigencia 2023 se abarcarán las 5 rutas establecidas por el MIPG generando acciones a desarrollar que permitan fortalecer dichas rutas (Ruta de la felicidad, Ruta del crecimiento, Ruta del servicio, Ruta de la calidad, y Ruta del análisis de datos) como se evidencia en la matriz anterior.

7. PLANES TEMÁTICOS

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso del equipo de Talento Humano, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. Estos planes se desarrollarán así:

7.1. Plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos.

Adelantar el proceso del concurso en Función Pública para vincular a través del mérito, igualdad y oportunidad servidores públicos competentes, siguiendo los lineamientos establecidos con la CNSC. Así como implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

La planta se encuentra compuesta así:

Tabla 1. Planta Global Eduba.

Cargo	Denominación	N° de Cargos	Dependencia	Código	Grado
Directivo	Gerente General	1	Gerencia	050	2
Directivo	Subgerente General	1	Subgerencia	084	4
Total Nivel Directivo					2
Asesor	Asesor	1	Control Interno	105	4
Total Nivel Asesor					1
Profesional	Profesional Universitario	2	Unidad Jurídica	219	3
	Profesional Universitario	1	Unidad Técnica	219	3
	Profesional Universitario	1	Unidad Técnica	219	3
	Profesional Universitario	3	Unidad de Promoción y Desarrollo Comunitario	219	3
Total Nivel Profesional					7
Técnico	Técnico Operativo	2	Unidad Jurídica	314	3

Cargo	Denominación	N° de Cargos	Dependencia	Código	Grado
	Técnico Operativo	2	Unidad Financiera	314	3
	Técnico Operativo	1	Unidad de Sistemas	314	3
Total Nivel Técnico					5
Asistencial	Secretario Ejecutivo	1	Subgerencia	425	6
	Secretario	3	Donde se ubique	440	6
	Conductor	3	Subgerencia	480	6
	Auxiliar Servicios Generales	1	Subgerencia	470	4
Total Nivel Asistencial					8
Total planta de personal					23

7.2. Programa de bienestar social e incentivos

Este plan busca programar acciones y actividades, destinadas a fortalecer el clima laboral, el trabajo en equipo, el bienestar y las capacidades de sus colaboradores, así como a estimular y resaltar las actuaciones adelantadas en beneficio institucional. Se encuentra desarrollado en el documento Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e incentivos.

7.3. Plan de seguridad y salud en el trabajo

Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo prioritarios de acuerdo a las condiciones del trabajo con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072, la Resolución 0312 de 2019, por lo tanto se establece el plan anual de trabajo del SG-SST que busca mejorar la seguridad y salud de los servidores, contratistas y estudiantes en práctica de la Entidad

y aumentar el porcentaje de implementación del sistema de acuerdo a los estándares mínimos correspondientes.

De esta manera, se continuará implementando en la presente vigencia programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación saludable, salario emocional, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), intervención de los riesgos prioritarios, especialmente psicosocial y ergonómico-biomecánico; etc., con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar como de seguridad y salud en el trabajo basados en el autocuidado y la autoprotección. Los planes o programas definidos en el marco del SG-SST pretenden incentivar el compromiso, la disminución de estrés, y fomentar la toma de consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados.

7.4. Plan institucional de capacitación

Su objetivo es contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la Entidad, a través de lo identificado en la detección de necesidades de capacitación para la vigencia 2023. Este plan busca estimular el conocimiento y las competencias, así como entrenar a los servidores en aquellas actividades necesarias para el ejercicio de sus funciones. De igual manera, contempla la inducción dentro del proceso de vinculación y la reinducción de actualización de los lineamientos y temas misionales.

Para el año 2023 se continuará trabajando en capacitaciones misionales y estratégicas y de entrenamiento, alineadas con el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020-2030.

7.5. Evaluación del desempeño y valoración del desempeño laboral.

En la entidad se realiza el periodo de evaluación de cada vigencia, de conformidad con la normativa legal vigente, realizando dos seguimientos semestrales uno con corte a junio 30 y otro con corte a diciembre 31 de cada vigencia.

Esta evaluación de desempeño aplica para todos los funcionarios nombrados en provisionalidad y para los asesores que son de libre nombramiento y remoción.

7.6. Inducción y Reinducción

Estos programas de aprendizaje apoyan la gestión del Talento Humano durante el ciclo de vida del colaborador que inicia con la inducción y se fortalece permanentemente con la reinducción. De igual manera facilitan la integración con la cultura organizacional. En la entidad se tiene programado realizar la Inducción de manera semestral y la Reinducción con una frecuencia anual.

7.7. Actualización de la Información en el SIGEP

EL SIGEP es el sistema de información y Gestión del Empleo Público al servicio de las entidades públicas y de los ciudadanos. Este sistema contiene información de carácter institucional. Todo servidor público de la Entidad tiene la obligación de realizar la actualización anual de la Declaración de bienes y Rentas y la Hoja de vida de la función pública, en la plataforma del SIGEP, definida en el Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017 y la circular 017 de noviembre de 2017 expedida por la Procuraduría General de la Nación.

7.8. Clima laboral

El componente de clima laboral es parte fundamental de la Gestión del Talento Humano y promovido en gran medida en el marco del MIPG, por cuanto busca la mejora de la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Entidad. Por lo cual es importante la medición del clima laboral en una frecuencia no mayor a dos años, y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

8. EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación de la eficacia del Plan Estratégico de Talento Humano se realizará mediante la consolidación de las evaluaciones que se realizarán de cada Plan. Sin embargo, también se utilizarán los siguientes mecanismos:

Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano: A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción.




Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG): Con este instrumento se identifican y se valoran los aspectos que se deben fortalecer y que serán incluidos en la Planeación Institucional. Posteriormente, el seguimiento se realizará mediante la formulación de las acciones de mejoramiento que permitirán medir el avance del plan.

FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión). Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión, por lo tanto, el grupo de Talento Humano monitorea y evaluará la eficacia del presente Plan. Dicho instrumento, se diligenciará en las fechas previamente establecidas.

9. RESPONSABLE

El responsable del diseño, ejecución, evaluación y seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano de la Entidad es el jefe de Talento Humano de o quien haga sus veces, quien contará con el apoyo de la Comisión de Personal.

 <p>Empresa de Desarrollo Urbano y Vivienda de Interés Social de Barrancabermeja</p>	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA -EDUBA- Nit. 890.270.833-5
	GERENCIA
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Por lo anterior, se plantean los siguientes objetivos, acciones y responsables de la Planeación Estratégica del Talento Humano en la Empresa EDUBA:

ITEM	COMPONENTE	OBJETIVO	ACCIONES	RESPONSABLE
1	PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO	Determinar las necesidades de los funcionarios para asegurar el cumplimiento de los objetivos misionales, estimando costos y asegurando disponibilidad de recursos.	Presentar el Plan de previsión de recursos humanos al Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Empresa y publicarlo en la página Institucional.	Gestión del Talento Humano
			Evaluar con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño la propuesta para realizar estudio de rediseño institucional, con estructura, planta de empleos, Manual de Funciones y competencias laborales y su viabilidad financiera.	
			Presentar el Plan Anual de Vacantes al Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Empresa y publicarlo en la Página Institucional.	
2	VINCULACIÓN Y DESVINCULACIÓN DEL PERSONAL	Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Empresa, así como los requerimientos de los ex servidores de EDUBA.	Actualizar y adoptar en resolución el Manual Específico de Funciones de la Entidad	Gestión del Talento Humano
			Realizar la vinculación del personal acorde a las vacantes	




**EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE
INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA**

**-EDUBA-
Nit. 890.270.833-5**

GERENCIA

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

ITEM	COMPONENTE	OBJETIVO	ACCIONES	RESPONSABLE
3	INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Garantizar la correcta incorporación a las labores y a la cultura organizacional de la Empresa	Realizar Inducción al personal nuevo, incorporando herramientas de aprendizaje	Gestión del Talento Humano
			Realizar reinducciones al personal cuando existan cambios en la Empresa que repercutan de manera directa en el desempeño de los funcionarios.	
4	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Coordinar la evaluación del desempeño laboral y calificación de servicios de los funcionarios con el fin de identificar fortalezas y aspectos por mejorar.	Definir objetivos, actualizar metas - resultados para el periodo	Gestión del Talento Humano
			Realizar evaluación de desempeño en las fechas establecidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil	
			Analizar los resultados, y presentar al Comité de Gestión y Desempeño el respectivo informe con plan de acción de mejora	
5	CAPACITACIÓN	Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC 2022	Realizar diagnóstico de necesidades de capacitación	Gestión del Talento Humano
			Establecer el plan de Capacitación Institucional y desarrollarlo en los tiempos convenidos.	
			Evaluar la eficacia del Plan de Capacitación	
6	BIENESTAR SOCIAL	Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida y al desarrollo integral de los	Realizar diagnóstico de necesidades de Bienestar	Gestión del Talento Humano

	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA -EDUBA- Nit. 890.270.833-5
	GERENCIA
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO




ITEM	COMPONENTE	OBJETIVO	ACCIONES	RESPONSABLE
		funcionarios de la Empresa, elevando niveles de eficiencia, satisfacción y cumplimiento de los resultados institucionales.	Establecer el Plan anual de Bienestar y Ejecutarlo Evaluar la eficacia del Plan de Bienestar	
7	NÓMINA PAGO DE SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES	Establecer las actividades para llevar a cabo la liquidación de la nómina y prestaciones sociales de conformidad con la normatividad vigente.	Administrar la nómina y seguridad social de los Servidores de acuerdo a la normatividad vigente	Gestión del Talento Humano
8	SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la implementación del SGSST	Definir Plan de trabajo anual de SG-SST, y desarrollarlo Mantener y mejorar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica a través de estrategias que contribuyan a su salud física y mental, propiciando un ambiente de trabajo seguro. Realizar seguimiento al Plan de Seguridad y Salud en el trabajo.	Gestión del Talento Humano

Tabla No. 1. Planeación Estratégica del Talento

Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2023

VERSIÓN 01
Proceso de Gestión del Talento Humano
ENERO DE 2023

Control del Documento

	Cargo	Firma	Fecha
Elaboró	Paula Teresa Martínez Peñaloza - CPS 010-2023		Enero 30 de 2023
Revisó:	Diana Milena Camargo CPS 002- 2023		Enero 30 de 2023
Aprobó:	Emel Darío Harnache Bustamante - Gerente General – EDUBA Cristian Javier Valle Jaimes – Subgerente EDUBA		Enero 30 de 2023

**EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE
BARRANCABERMEJA - EDUBA.**

Calle 48 N.º 17-25 Barrio Colombia Telefax: 6020219
33333sddfgrthghgngnkk.-lñ-333333www.eduba.gov.co