



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 2024

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

TABLA DE CONTENIDO	2
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. CARACTERIZACIÓN	8
5.1. Planta de personal provista por genero	9
5.2. Planta de personal provista por denominación de empleo	10
6. ESTRUCTURA POR PROCESOS	11
7. DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	14
8. DIMENSION DE TALENTO HUMANO	15
8.1. Alcance de la dimensión.....	15
9. MARCO CONCEPTUAL GETH.....	15
9.1. Marco conceptual modelo integrado de gestión estratégica de talento humano.....	16
9.2. Subcomponentes de la política de GETH	16
10. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2024	18
10.1. Convenciones Dimensiones – MIPG.....	18
11. PLANES TEMÁTICOS	21
11.1. Plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos.	22
11.2. Programa de bienestar social e incentivos.....	22
11.3. Plan de seguridad y salud en el trabajo	22



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

-EDUBA-

Nit. 890.270.833-5

GERENCIA

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Gestión Humana, como un instrumento de planeación contiene las estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación de los programas de Bienestar Social, Capacitación, Seguridad y Salud en el trabajo, y Administración de Personal; dirigidos a mejorar la calidad de vida, desarrollar competencias, mejorar la salud laboral, prevenir riesgos laborales y lograr una eficiente utilización y aprovechamiento de los recursos humanos en función de los objetivos institucionales y de las necesidades de desarrollo, crecimiento y mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios.

Este plan 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, los cuales son fundamentales para la creación de valor público, 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.

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 empleados para 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.
- Mejorar los niveles de eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales a través de espacios de reconocimiento y estímulos
- Establecer e implementar los métodos de prevención, reconocimiento, evaluación y control de riesgos en la seguridad y salud en el trabajo, en la realización de las actividades de los servidores públicos. (SG-SST).
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y acuerdos de gestión de los servidores públicos

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano identifica cada una de las necesidades de los componentes que se ejecutan en el área del talento humano, que permitan impactar el ambiente laboral y fortalecer el liderazgo en el personal.

Aplica para los servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas de EDUBA acorde a la norma vigente.

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 público 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 en curso 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

NORMA	OBJETO
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	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	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	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	Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA

-EDUBA-

Nit. 890.270.833-5

GERENCIA

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

	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	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	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	Modificación la ley 909 de 2004, el decreto ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Resolución 104 de 2020	Actualización el Plan Nacional de Formación y Capacitación

5. CARACTERIZACIÓN

La planta de personal de EDUBA está compuesta por 28 cargos, distribuidos por nivel jerárquico y dependencia, de la siguiente manera:

Página | 8



>>> Página web:
www.eduba.gov.co

📍 Calle 48 No. 17 - 25 Barrio Colombia
 ☎ (7) 602 0219

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	3	Unidad Jurídica	219	3
	Profesional Universitario	3	Unidad Técnica	219	3
	Profesional Universitario	1	Unidad Financiera	219	3
	Profesional Universitario	5	Unidad de Promoción y Desarrollo Comunitario	219	3
Total Nivel Profesional					12
Técnico	Técnico Operativo	2	Unidad Jurídica	314	3
	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					28

El nivel jerárquico con mayor representación de la empresa de desarrollo urbano y vivienda de interés social de Barrancabermeja-EDUBA, es el profesional con un (35%), seguido de los niveles asistencial con un (29%), técnico con un (18%), directivo con (7%) y por último el nivel asesor con un (3%).

5.1. Planta de personal provista por genero

Tabla 2. Planta personal provista por genero

GENERO	CANTIDAD DE PERSONAL	PORCENTAJE
Femenino	15	54%
Masculino	13	46%
TOTAL	28	100%

Planta de personal provista por denominación de empleo

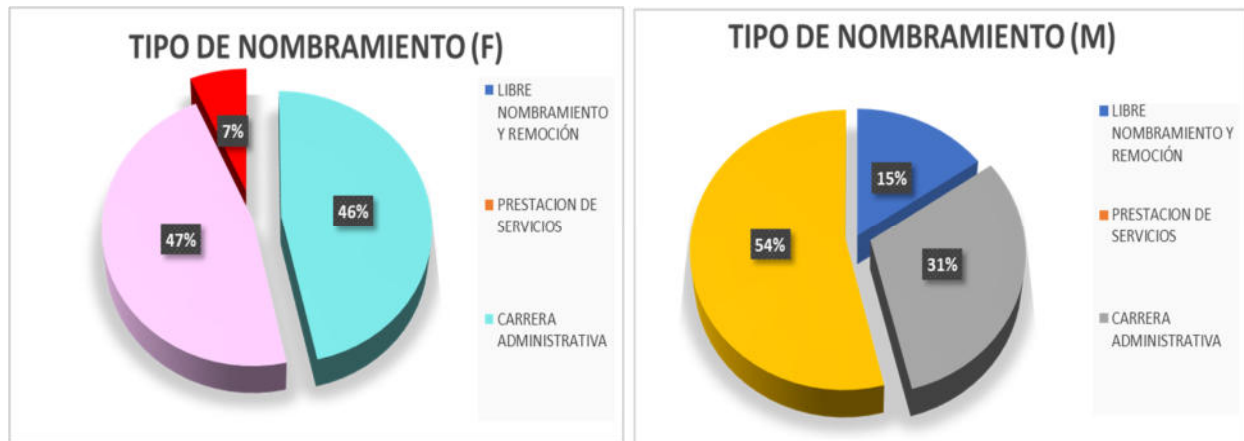


Tabla 3. Planta de personal provista por tipo de nombramiento

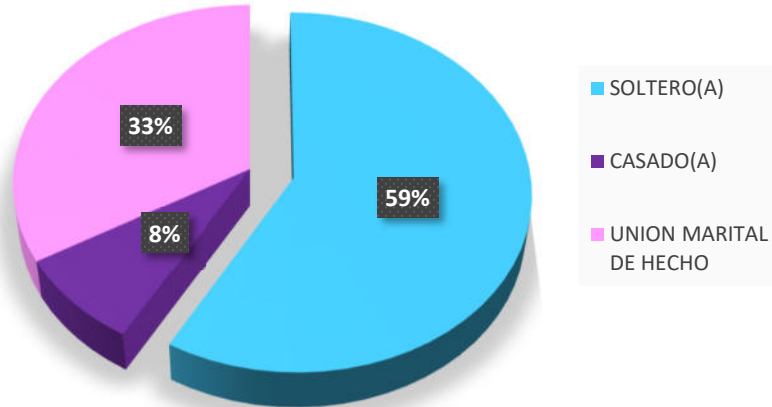
TIPO DE NOMBRAMIENTO	CANTIDAD DE EMPLEADOS NOMBRADOS	PORCENTAJE
ENCARGO (LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN)	2	7%
PERIODO FIJO (LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN)	1	4%
CARRERA ADMINISTRATIVA	11	39%
PROVISIONAL	14	50%
TOTAL	28	100%

La planta de personal provista está conformada en un 50% por servidores provisionales, seguidos por los servidores de carrera que representan el 39% del total de la planta, los servidores de libre nombramiento y remoción con un 7% respectivamente, y los de periodo fijo con un 4% respectivamente.

Tabla 4. Estado civil

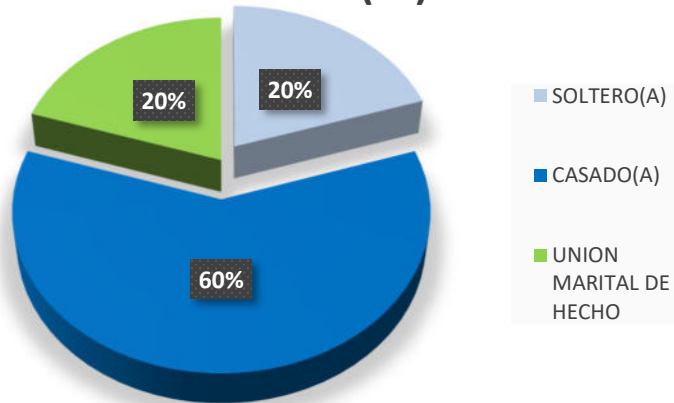
ESTADO CIVIL		
	F	M
SOLTERO(A)	7	2
CASADO(A)	1	6
UNION MARITAL DE HECHO	4	2

ESTADO CIVIL (F)



La caracterización sobre el estado civil arroja que del personal femenino el 59% es soltero, seguido de la unión marital de hecho con un 33%, dejando un 8% en la opción de matrimonio.

ESTADO CIVIL (M)



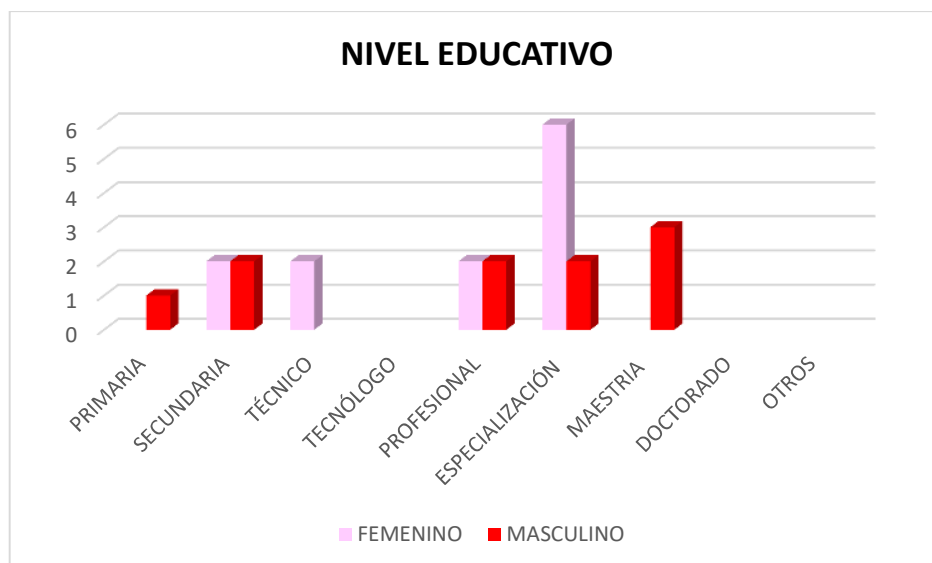
Los hombres por el contrario en su mayoría con un 60% manifestaron encontrarse en estado civil casados dejando porcentajes iguales de 20% entre soltero y unión marital de hecho.

4. MADRE CABEZA DE HOGAR		
	F	M
SI	7	
NO	5	10

De los 28 integrantes del personal de planta encontramos 15 mujeres de las cuales 7 son madres cabeza de hogar

El nivel educativo del personal de planta esta representado en la siguiente tabla:

NIVEL EDUCATIVO		
	F	M
PRIMARIA		1
SECUNDARIA	2	2
TÉCNICO	2	
TECNÓLOGO		
PROFESIONAL	2	2
ESPECIALIZACIÓN	6	2
MAESTRIA		3
DOCTORADO		
OTROS		



En su mayoría el personal femenino tiene un nivel educativo de especialización mientras el personal masculino tiene un comportamiento medio entre los niveles de secundaria, profesional y especialización.

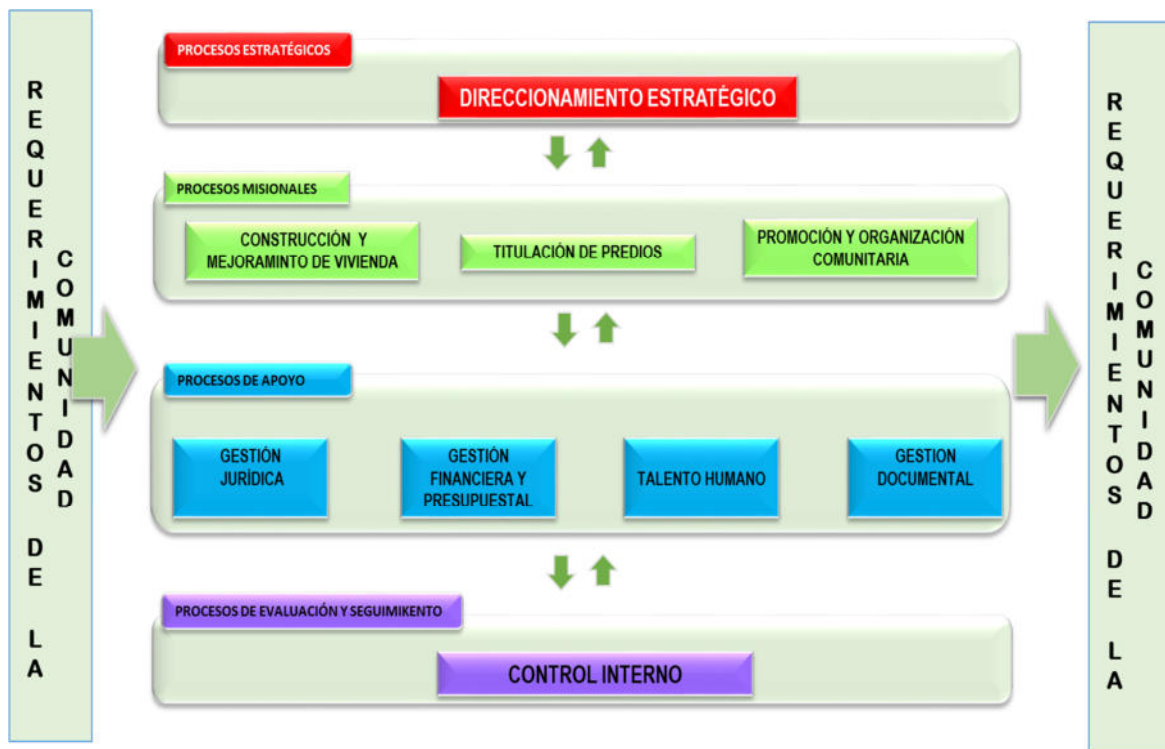
6. ESTRUCTURA POR PROCESOS

Página | 12

En su estructura el mapa posee: 7 procesos estratégicos, 7 procesos misionales, 8

procesos de apoyo y 3 procesos de mejoramiento y control, para un total de 25 procesos. Igualmente, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG permite trabajar articuladamente a través de sus políticas de gestión y desempeño institucional, dentro de las cuales tiene una específica denominada “Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos” desde donde se busca que los procesos internos desarrollen las actividades de manera eficiente y eficaz, contribuyendo con la generación de valor público

Imagen 1. Mapa de procesos EDUBA



7. DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

Realizado el diagnóstico de las variables que debe cumplir el Área de Gestión Humana a través de la Matriz GETH, se evidencia una calificación de 73,6% sobre un total de 100.

La matriz anterior posibilita el hecho de identificar las fortalezas y oportunidades de mejora de la entidad en la Gestión Estratégica de Talento Humano, como se observa en la siguiente tabla, la cual presenta el diagnóstico del años 2023:

MATRIZ DE GETH		
RUTA DE CREACIÓN DE VALOR	PUNTAJE AÑO 2023	ESTRATEGIA QUE SE RELACIONA EN EL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
RUTA DE LA FELICIDAD	70 %	Estrategia del plan de Bienestar social e incentivo y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrategia Plan Institucional de Capacitación.
ENTORNO FISICO		
EQUILIBRIO DE VIDA		
SALARIO EMOCIONAL		
INNOVACION CON PASIÓN	72%	Estrategia del plan de Bienestar social e incentivo y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrategia Plan Institucional de Capacitación y Estrategia de evaluación de desempeño.
RUTA DEL CRECIMIENTO		
CULTURA DE LIDERAZGO		
BIENESTAR DEL TALENTO		
LIDERAZGO EN VALORES	63%	Estrategia del plan de bienestar social e incentivo y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
SERVIDORES QUE SABEN LO QUE HACEN		
RUTA DEL SERVICIO	80%	Estrategia del plan de bienestar social e incentivos y plan institucional de capacitación, Estrategia de nomina
CULTURA BASADA EN EL SERVICIO		
RUTA DE LA CALIDAD	83%	Estrategia del plan de bienestar social e incentivo y Plan de Seguridad y Salud en el
HACER SIEMPRE LAS COSAS BIEN		
RUTA DEL ANALISIS DE DATOS		
ENTENDIENDO PERSONAS A		

TRAVEZ DEL ANALISIS DEL USO DE DATOS		Trabajo. Estrategia del plan institucional de capacitación y estrategia de nómina.
PROMEDIO	73,6 %	

8. DIMENSION DE TALENTO HUMANO

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

8.1. 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.

9. MARCO CONCEPTUAL GETH

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:

9.1. 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)

9.2. 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. 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, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.
- Ruta del Crecimiento: liderando talento. 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. 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. 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. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

10. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2024

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:

10.1. 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					
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES	CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR	PROCESO	BENEFICIARIOS
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		
		Elaborar y ejecutar capacitaciones en educación y sostenibilidad ambiental	Desarrollo		
	Equilibrio de Vida	Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural.	Planeación	Bienestar / SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.
		Programar actividades para el fortalecimiento del ser, clima laboral y cultura organizacional	Planeación	Bienestar / SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.
		Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable, actividades nutricionales y programas de autocuidado	Planeación	Bienestar / SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.
		Elaborar o gestionar charlas motivacionales	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	Implementar la 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	Comités	Servidores
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	Entendiendo o 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 2024 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.

11. 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:

11.1. 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.

11.2. Programa de bienestar social e incentivos

La estrategia del plan de bienestar social e incentivos estará enfocada generar condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los empleados de la organización, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, de manera que posibilite la identificación del servidor público con las funciones que realiza en la entidad, generando espacios de que permitan contribuir a su bienestar y motivación..

11.3. Plan de seguridad y salud en el trabajo

La estrategia del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se basará en el desarrollo de actividades que dentro del marco legal del Decreto unificado 1072, la Resolución 0312 de 2019 y en correspondencia con la política de la empresa, garanticen un medio de trabajo agradable, seguro y digno para los trabajadores por medio de la prevención de accidentes y enfermedades laborales factibles de intervención y mejorando continuamente el SG-SST.

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.

11.4. Plan institucional de capacitación

Por medio del plan institucional de capacitación la estrategia estará enfocada en fortalecer el desarrollo de competencias y habilidades de los empleados públicos, con el fin de facilitar el cumplimiento de las metas establecidas en el Plan de Desarrollo 2024-2027, una vez esté aprobado.

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.

11.5. 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.

11.6. 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.

11.7. 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 obligatoriedad 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.

11.8. 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.

12. EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación de la eficacia del Plan Estratégico de Talento Humano se realizará mediante la consolidación de las evaluaciones que se realizaran 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.

13. 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.



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:

Tabla 4. Planeación Estratégica del Talento

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	
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 reintroducciones 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	



**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
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 funcionarios de la Empresa, elevando niveles de eficiencia, satisfacción y cumplimiento de los resultados institucionales.	Realizar diagnóstico de necesidades de Bienestar	Gestión del Talento Humano
			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 acabo 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	Gestión del Talento Humano
			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.	



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

VERSIÓN 02
Proceso de Gestión del Talento Humano
ENERO DE 2024

	NOMBRE/ FUNCIONARIO	FIRMA	FECHA
Elaboró	Kathleen Jihobanna Guerra Parra Técnica Unidad Jurídica		17 Enero 2024
Revisó	Gloria Amparo Navarro Mejía Profesional Unidad Jurídica		17 Enero 2024
Aprobó	Alexander Diaz Barrera Subgerente- Jefe de Personal		17 Enero 2024
	Fernando Enrique Andrade Niño Gerente General		17 Enero 2024

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma