



<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</b> <b>-EDUBA-</b> <i>Nit. 890.270.833-5</i>		
Código: 300	Versión: 2.0 Fecha: 10-2017	Página 1 de 4
<b>GERENCIA</b>		
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

## VIGENCIA 2019



<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</b> <b>-EDUBA-</b> <i>Nit. 890.270.833-5</i>		
Código: 300	Versión: 2.0 Fecha: 10-2017	Página 2 de 4
<b>GERENCIA</b>		
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		

## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El Talento Humano en la Empresa de Desarrollo Urbano y vivienda de Interés Social de Barrancabermeja – EDUBA, representa el capital más valioso de la organización, por lo cual es necesario contar con una adecuada planeación de éstos con los objetivos institucionales funcione adecuadamente, respetando la normatividad vigente que la rige y también los procesos y procedimientos internos establecidos.

En ese propósito, la Empresa mediante Resolución No. 237 del 29 de septiembre de 2017, adoptó las siguientes políticas de Gestión del Talento Humano que facilita la ejecución de las operaciones internas; define los límites y parámetros necesarios para ejecutar el Proceso de Talento Humano:

- Vinculación y Desvinculación de Personal
- Inducción y Reinducción
- Evaluación de Desempeño
- Capacitación
- Bienestar Social
- Nómina
- Pago de Seguridad Social y Parafiscales
- Pago de Prestaciones Sociales
- Certificaciones Laborales

El Plan estratégico de Talento Humano de una organización, debe estar orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de las competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados; e incluir el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos y el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo; de manera articulada con los demás procesos de gestión de la Empresa, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan y el Plan de Acción Institucional.



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

**-EDUBA-**

Nit. 890.270.833-5

Código: 300

Versión: 2.0 Fecha: 10-2017

Página 3 de 4

**GERENCIA**

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

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

It	Objetivo	Responsable
1	Desarrollar el Plan de Bienestar e Incentivos para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores del Departamento.	Subgerente
2	Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Subgerente
3	Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.	Subgerente
4	Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la Empresa.	Subgerente
5	Coordinar la evaluación del desempeño laboral y calificación de servicios de los servidores del Departamento.	Subgerente
6	Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Empresa, así como las requerimientos de los ex servidores de la Empresa.	Subgerente

*Tabla No. 1. Planeación Estratégica del Talento Humano*



<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</b> <b>-EDUBA-</b> <i>Nit. 890.270.833-5</i>		
Código: 300	Versión: 2.0 Fecha: 10-2017	Página 4 de 4
<b>GERENCIA</b>		
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		

De acuerdo a la planeación descrita, se plantean las siguientes estratégicas para lograr los objetivos propuestos:

- Optimizar el Proceso de Fortalecimiento de Competencias con el fin de contar con un capital humano competente, altamente calificado, para lo cual se adopta el Plan Institucional de capacitación.
- Fortalecer el Proceso de Evaluación del Desempeño, para establecer planes de mejoramiento encaminados a fortalecer las competencias de los funcionarios, lo que contribuirá en gran medida en el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Fortalecer el Proceso de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la promoción y manteniendo las buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional, mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores, lo cual contribuirá de manera efectiva en el cumplimiento de las metas tanto de la Empresa, como de los servidores públicos.
- Fortalecer el Proceso de Bienestar y Estímulos, para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios, al igual que el mejoramiento del clima laboral y la mejora del trabajo en equipo, lo que permitirá funcionarios satisfechos y con sentido de pertenencia a la Empresa, mediante la adopción del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos.