



Empresa Distrital de Desarrollo y Renovación Urbano Sostenible de
Santa Marta

Plan Estratégico de Talento Humano 2022

Versión 3.0

Enero de 2022

 	Macroproceso de Apoyo	Código:
	Capital Humano	Versión: 3
	Plan Estratégico de Talento Humano 2022	Fecha: Enero 2022

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO LEGAL	5
3. OBJETIVO	6
3.1 Objetivo General	6
3.2 Objetivos Específicos	6
4. ALCANCE	7
5. DIAGNÓSTICO	7
6. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	9
7. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	11
7.1 Plan estratégico de Talento Humano	11
7.1.1 Política de Talento Humano EDUS	11
7.1.2 Misión de la Planeación Estratégica del Talento Humano	11
7.1.3 Visión de la Planeación Estratégica del Talento Humano	11
7.2 Información sobre talento humano	11
7.2.1 Régimen laboral	11
7.2.2 Caracterización de los empleados	12
7.2.3 Personal vinculado	12
7.2.4 Caracterización de la población objetivo	12
8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022	13
8.1 Manual de Funciones EDUS	13
8.2 Plan Institucional de Capacitación	13
8.3 Plan Institucional de Bienestar e Incentivos	13
8.4 Plan de Inducción y Reinducción	13
8.5 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	14
8.6 Código de Integridad	14
8.7 Plan de Vacantes	14
8.8 Plan de Previsión del Talento Humano	14
8.9 Medición de Clima Organizacional	15
8.10 Desvinculación Asistida y Transferencia de Conocimientos	15

	Macroproceso de Apoyo	Código:
	Capital Humano	Versión: 3
	Plan Estratégico de Talento Humano 2022	Fecha: Enero 2022

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	15
9.1 Autodiagnóstico GETH de la Función Pública	15
9.2 Oficina de Control Interno - Evaluación de Gestión por Dependencias	15
9.3 Formulario Único del Reporte y Avance de Gestión – FURAG.....	16
9.4 Sistema de Información y Gestión de Empleo Público –SIGEP.....	16
9.5 Indicadores de Gestión.....	16
10 BITÁCORA DE SEGUIMIENTO.	17
11 ANEXOS.	17

	Macroproceso de Apoyo	Código:
	Capital Humano	Versión: 3
	Plan Estratégico de Talento Humano 2022	Fecha: Enero 2022

1. INTRODUCCIÓN

Para la Empresa Distrital de Desarrollo y Renovación Urbano Sostenible de Santa Marta - EDUS su capital humano es un recurso fundamental, es por esto, que ha reclutado a profesionales con amplias capacidades humanas, técnicas y éticas para la consecución de sus objetivos institucionales; alineados al cumplimiento del Plan de Desarrollo Distrital y Nacional, el Plan de Ordenamiento Territorial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible necesarios para brindar bienestar a la ciudadanía; en este sentido, pretende capacitar, estimular y retener este recurso de acuerdo a la normatividad vigente y en concordancia con las guías emitidas según el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

En el planteamiento del Plan Estratégico de Talento Humano 2022 de la EDUS, se tuvo en cuenta los siguientes principios básicos de MIPG, los cuales son requisitos fundamentales para la preparación y consolidación de los elementos que permiten que las organizaciones públicas funcionen de manera eficiente y transparente:

- Orientación a resultados.
- Articulación interinstitucional.
- Excelencia y calidad.
- Toma de decisiones basada en evidencia.
- Aprendizaje e innovación.
- Enaltecimiento del servidor público.
- Compromiso.
- Acompañamiento gradual.
- Estandarización.
- Mejoramiento continuo.

Se tuvo en cuenta además para la elaboración del presente plan en la vigencia 2022 los siguientes insumos: resultados de medición FURAG vigencia 2020, autodiagnóstico GETH de la Función Pública, resultados de medición de indicadores del área de talento humano del 2021 y las rutas de creación de valor planteadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

	Macroproceso de Apoyo	Código:
	Capital Humano	Versión: 3
	Plan Estratégico de Talento Humano 2022	Fecha: Enero 2022

2. 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.
- Ley 100 del 23 de diciembre de 1993: Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.
- Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998: Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003: Por medio del cual se reglamenta parcialmente el párrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES.
- 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 2177 del 29 de junio de 2006: Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.
- Ley 1064 del 26 de julio de 2006: Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- Ley 1221 de 16 de julio de 2008: Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
- Resolución 894 del 11 de noviembre de 2011: Establece los criterios para la asignación de la Prima Técnica en el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Resolución 572 de 2012: Modifica parcialmente la resolución N° 894 del 11 de noviembre de 2011 en temas de prima técnica por evaluación de desempeño.
- Resolución 312 del 24 de abril de 2013: Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).
- 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 365 del 17 de junio de 2015: Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.
- Ley 1801 del 29 de julio de 2016: Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia.

	Macroproceso de Apoyo	Código:
	Capital Humano	Versión: 3
	Plan Estratégico de Talento Humano 2022	Fecha: Enero 2022

- Ley 1811 del 21 de octubre de 2016: Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
- Decreto 815 del 8 de mayo de 2018: Por el cual se modifica el Decreto 1 083 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.

3. OBJETIVO

3.1 Objetivo General

El Plan Estratégico de Talento Humano 2022, tiene como objetivo ser una herramienta para la toma de decisiones en la EDUS en materia de capital humano en lo referente a la planeación, desarrollo y evaluación en cada una de las etapas del ciclo de vida de los servidores públicos, enmarcado en el cumplimiento de la normativa aplicable y las recomendaciones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, contribuyendo así al bienestar, calidad de vida y mejora de competencias del personal, que se traduzcan en una eficaz y eficiente prestación de su servicio y productividad, para el cumplimiento de los objetivos de la EDUS con la ciudadanía.

3.2 Objetivos Específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias de los funcionarios de la EDUS, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades que se identifiquen para garantizar su óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los funcionarios mediante el plan de Bienestar laboral e incentivos.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Mantener la planta óptima que requiere la EDUS para el cumplimiento de su misión y continuidad en la prestación de sus servicios.
- Hacer acompañamiento a los servidores en cada etapa de su ciclo laboral, incluyendo la desvinculación asistida.
- Fortalecer la política de integridad entre el personal de la EDUS para lograr una gestión pública transparente.

	Macroproceso de Apoyo	Código:
	Capital Humano	Versión: 3
	Plan Estratégico de Talento Humano 2022	Fecha: Enero 2022

- Realizar la medición del clima organizacional de la EDUS como medio para establecer planes de mejora en el ambiente y políticas de Talento Humano.
- Proteger la salud física y mental de los trabajadores mediante la prevención de situaciones de acoso laboral enmarcado en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Contar con información consolidada, oportuna y con indicadores en bases de datos y sistemas digitales seguros y a disposición para la toma de decisiones.

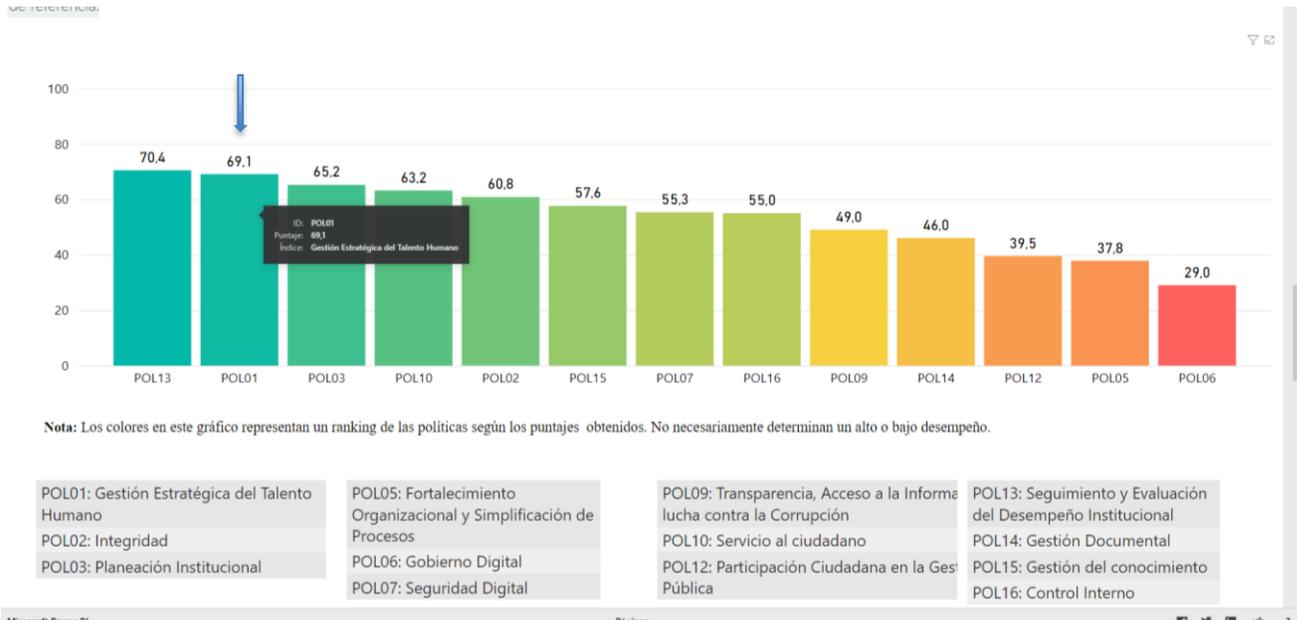
4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano 2022 de la EDUS, inicia su alcance desde el diagnóstico de necesidades de cada uno de los componentes que integran las actividades del área y termina con el seguimiento y control a los indicadores de cumplimiento de los procedimientos relacionados. En este sentido, el presente plan aplica para la población total de colaboradores de la Empresa, incluyendo servidores públicos de carrera, funcionarios de libre nombramiento y remoción, planta temporal, provisionales y contratistas, de acuerdo con la normatividad establecida.

5. DIAGNÓSTICO

La elaboración del presente documento tuvo como base distintos insumos para asegurar la asertividad y pertinencia de las acciones y estrategias utilizadas para la planeación, desarrollo y evaluación del capital humano de la EDUS, entre ellas se resaltan: resultados de medición FURAG vigencia 2020, autodiagnóstico GETH de la Función Pública, resultados de medición de indicadores del área de talento humano del 2021 y las rutas de creación de valor planteadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

De estos insumos podemos resaltar el porcentaje de gestión alcanzado en la medición FURAG 2020, en la cual el resultado del área de Talento Humano fue del 69,1%, cuyo diagnóstico se usó como punto de referencia para identificar los puntos fuertes y débiles de la EDUS en la materia y mejorarlos para la vigencia 2021 mediante el plan de mejoramiento resultante del mismo, el cual se anexa como evidencia del presente plan.



Una vez desarrollado el plan de mejoramiento con el cual se trabajó durante la vigencia 2021, se decidió realizar a final del año el autodiagnóstico GETH de la Función Pública para identificar las actividades que hayan hecho falta por desarrollar y tener una retroalimentación y conclusiones claras para el inicio de la vigencia 2022, dando la siguiente guía en cuanto a las rutas de valor:

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	81	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	73
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	81
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	83
		- Ruta para generar innovación con pasión	86
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	76	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	79
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	67
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	78
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	83
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	72	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	78
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	65
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	87	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	90
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	84
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	88	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	88

 	Macroproceso de Apoyo	Código:
	Capital Humano	Versión: 3
	Plan Estratégico de Talento Humano 2022	Fecha: Enero 2022

Prioridades identificadas en el autodiagnóstico:

Pasos				
6				
8	Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje			
9	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</td> <td> RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos </td> </tr> </table>	1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos		
11	Subrutas con menores puntajes (máximo tres)			
12	<table border="1"> <tr> <td>2</td> <td> Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos  </td> <td> Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al lucro. Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar </td> </tr> </table>	2	Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos 	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al lucro. Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar
2	Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos 	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al lucro. Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar		
13				
14				

6. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

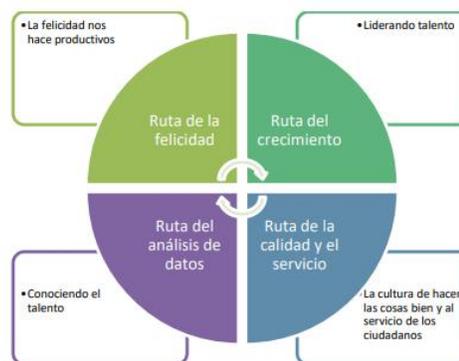


Ilustración 4 Rutas de creación de valor para los resultados eficaces de la GETH Fuente: Función Pública, 2017.

La planeación estratégica del talento humano requiere tener injerencia en cada una de las etapas del ciclo laboral del colaborador, para esto se han identificado cuatro rutas de creación de valor público, divididas de la siguiente manera:

	Macroproceso de Apoyo	Código:
	Capital Humano	Versión: 3
	Plan Estratégico de Talento Humano 2022	Fecha: Enero 2022

- Ruta de la Felicidad: Para la EDUS es innegable que el bienestar de su capital humano es directamente proporcional a su productividad y eficiencia, es por esto que busca generar espacios que le permitan sentirse cómodo, concentrado y con equilibrio entre su trabajo y su vida personal, por esto se desarrollan estrategias enmarcadas dentro los de los diferentes planes que integran el plan estratégico de talento humano dirigidos a generar bienestar y felicidad en los servidores públicos, mediante actividades que le permitan innovar, tener tiempo para su familia, realizar actividades recreativas y en general sentirse satisfecho y seguro, para que puedan cumplir con su misión y generar satisfacción a la ciudadanía.
- Ruta del Crecimiento: La creación de valor público va de la mano con la formación de servidores capacitados para asumir puestos de liderazgo y compromiso con la comunidad, es por esto que deben ser constantemente retados e impulsados con espacios de desarrollo y crecimiento profesional por medio de planes de formación dentro de las entidades.

Las actividades más relevantes que promueven el crecimiento de los servidores son el plan de capacitación y las actividades de inducción y reinducción.

- Ruta del Servicio: Dado que cualquier tipo de cargo público se debe a la ciudadanía, la forma en que se gestiona el servicio civil y su nivel de satisfacción es el principal indicador que mide la calidad de la preparación de los servidores, por ende, toda la planeación del talento humano de la entidad debe ser encaminada a la generación de una cultura de servicio.

Las actividades realizadas en pro de la ruta del servicio son: capacitaciones, código de integridad, medición de desempeño, entre otras.

- Ruta de la Calidad: Como en cualquier sistema encaminado a la calidad, la gestión del talento humano de la EDUS es un proceso que debe ser sometido a constante revisión y retroalimentación, es por esto por lo que, dentro del desarrollo laboral de los servidores, se debe hacer énfasis en la educación y formación en calidad enfocada en valores.

Los planes relacionados a esta ruta son: plan de capacitaciones, plan de inducción y reinducción, desvinculación asistida.

- Ruta del Análisis de Datos: Dado que la gestión del talento humano de la entidad requiere una constante revisión y medición, la EDUS en concordancia con la ruta del análisis de datos mantiene la información de todos los colaboradores, actualizada, custodiada y estandarizada, para la toma de decisiones asertivas y en tiempo real.

	Macroproceso de Apoyo	Código:
	Capital Humano	Versión: 3
	Plan Estratégico de Talento Humano 2022	Fecha: Enero 2022

7. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

7.1 Plan estratégico de Talento Humano

7.1.1 Política de Talento Humano EDUS

La política de Talento Humano de la EDUS ratifica su compromiso con el mejoramiento de la calidad de vida de la población samaria y de la región Caribe mediante proyectos sostenibles, a través del fortalecimiento de su talento humano, mediante su constante proceso de acompañamiento, capacitación, protección, mejora de condiciones de su bienestar y promoción de la creación de una cultura organizacional enfocada en la calidad, integridad y vocación de servicio.

7.1.2 Misión de la Planeación Estratégica del Talento Humano

La planeación estratégica de Talento Humano de la EDUS tiene como misión gestionar políticas, planes y estrategias que permitan desarrollar al máximo las capacidades del capital humano contratado, fundados en una cultura basada en la transparencia, integridad, compromiso y servicio.

7.1.3 Visión de la Planeación Estratégica del Talento Humano

Para el año 2027 la gestión de Talento Humano de la EDUS, pretende ser calificada por encima del promedio en el cumplimiento de la normativa aplicable y las recomendaciones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, contribuyendo así al bienestar, calidad de vida y mejora de competencias del personal y proporcionalmente al cumplimiento del objetivo de la EDUS con la población samaria y la región Caribe.

7.2 Información sobre talento humano

Para realizar la gestión estratégica del talento humano, se cuenta con la información de todos los servidores de la entidad, actualizada y centralizada, en la matriz “perfil sociodemográfico” anexo integral de este plan, a continuación, se presenta el resumen de la información más relevante:

7.2.1 Régimen laboral

Por su naturaleza de Empresa Industrial y Comercial del Distrito de Santa Marta, los servidores de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbano Sostenible de Santa Marta – EDUS, son trabajadores oficiales, empleados públicos de libre nombramiento y remoción y contratistas, conforme con lo

	Macroproceso de Apoyo	Código:
	Capital Humano	Versión: 3
	Plan Estratégico de Talento Humano 2022	Fecha: Enero 2022

establecido en el artículo quinto del Decreto 3135 de 1968, que establece: "...Las personas que prestan sus servicios a las empresas industriales y comerciales del estado, son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos".

7.2.2 Caracterización de los empleados

N° DE CARGOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DEL CARGO	GRADO
1	Gerente	4
1	Secretaria General	1
1	Jefe de Control Interno	1
TOTAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS: 3		

Niveles jerárquicos de los empleos:

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño y conforme a los establecido en el Decreto 785 de 2005, los empleados de la Empresa se clasifican en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, de la cual en este momento se cuenta con una participación 100% directiva.

7.2.3 Personal vinculado

Para la estructuración del Plan Estratégico de Talento Humano, se tiene en cuenta el total de personas que se encuentran vinculadas a la Empresa con fecha de corte 28 de enero de 2022, caracterizada según su tipo de vinculación.

7.2.4 Caracterización de la población objetivo

Para caracterizar a los servidores se revisaron las hojas de vida de los servidores de planta y contratistas y se hizo una encuesta de caracterización sociodemográfica, cuyo anexo forma parte integral del presente plan.

	Macroproceso de Apoyo	Código:
	Capital Humano	Versión: 3
	Plan Estratégico de Talento Humano 2022	Fecha: Enero 2022

8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022

Teniendo en cuenta las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de la EDUS y las rutas de creación de valor por MIPG, se han establecido las siguientes estrategias para el capital humano de la EDUS:

8.1 Manual de Funciones EDUS

El Manual Especifico de Funciones de la EDUS fue creado mediante la adopción de la Resolución 004 del 31 de agosto del 2018, posteriormente modificado por la Resolución 005A del 29 de marzo del 2019 debido a la modificación a la planta de personal, y vuelto a modificar bajo la Resolución 033 del 3 de noviembre de 2020 bajo los lineamientos del Decreto 989 del 9 de julio de 2020.

8.2 Plan Institucional de Capacitación

El desarrollo y especificaciones del Plan Institucional de Capacitación 2022, se encuentra contenido en el documento con este mismo nombre y su respectivo cronograma de actividades, y está basado en el diagnóstico de necesidades de formación y en el documento “el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030” expedido por la Función Pública.

8.3 Plan Institucional de Bienestar e Incentivos

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2022, en su respectivo documento y cronograma de actividades, tiene como objetivo “Propiciar condiciones que generen un clima organizacional armonioso y generar bienestar en los funcionarios mediante la realización de estrategias, programas y actividades que mejoren su calidad de vida y aumente su motivación y calidez humana en la prestación de los servicios en la Entidad.”

8.4 Plan de Inducción y Reinducción

Como parte integral de la formación a los servidores públicos y contratistas se establece el Plan de Inducción y Reinducción 2022, en su respectivo documento se establece.

	Macroproceso de Apoyo	Código:
	Capital Humano	Versión: 3
	Plan Estratégico de Talento Humano 2022	Fecha: Enero 2022

8.5 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

El objetivo de la estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo es “Garantizar un ambiente de trabajo seguro, a través de la prevención de accidentes y enfermedades laborales en los trabajadores, mediante el control de los peligros y riesgos propios de sus actividades, el desarrollo de actividades de promoción y prevención, la mejora continua, y el cumplimiento a la normatividad vigente de riesgos laborales.”, cobra especial importancia en esta vigencia debido a la cultura de protección y autocuidado que se pretende mantener a raíz de la pandemia por el virus COVID-19.

8.6 Código de Integridad

El Código de Integridad en la EDUS es una herramienta que contiene el conjunto de política respecto a la gestión de la Entidad con criterios de ética, integridad, transparencia y eficiencia, para asegurar que los servidores públicos orienten su actuar bajo el principio del interés general, implicando el cumplimiento de las disposiciones legales, disciplinarias, contractuales y reglamentarias de las autoridades y de la institución.

8.7 Plan de Vacantes

El plan anual de vacantes de la EDUS hace parte de la planeación estratégica de talento humano, en cuanto tiene como objetivo proveer a la EDUS de una herramienta estructurada y actualizada de información veraz y actualizada de los cargos vacantes de carrera administrativa asignadas en: provisionalidad, encargo y sin proveer, todas por nivel jerárquico de la EDUS, que permita diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica con la provisión de talento humano.

8.8 Plan de Previsión del Talento Humano

El Plan de Previsión del Recurso Humano, tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá cubrir las necesidades de la planta de personal la EDUS.

	Macroproceso de Apoyo	Código:
	Capital Humano	Versión: 3
	Plan Estratégico de Talento Humano 2022	Fecha: Enero 2022

8.9 Medición de Clima Organizacional

Para la vigencia 2022 es necesario hacer la medición del clima organizacional de la EDUS, dado que el último diagnóstico fue realizado en el 2020, esta tiene como propósito medir la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo el cual es determinante de su comportamiento al interior de la Empresa, y usar dicha medición como insumo para el desarrollo de estrategias para mejorar su percepción de bienestar.

8.10 Desvinculación Asistida y Transferencia de Conocimientos

El proceso de desvinculación asistida busca sensibilizar en temas de seguridad social, ocupacionales y sociales, el personal que esté próximo al retiro del servicio para que afronten el desempleo de forma natural y con actitud positiva, que facilite la incorporación a una nueva vida laboral o personal, dependiendo de los intereses y expectativas del exservidor público, ayudándole a comprender positivamente el proceso de cambio en el que estará inmerso, toda vez, que este constituye un compromiso moral por parte de la entidad, además de aprovechar la experiencia y conocimientos

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Para garantizar una adecuada gestión estratégica del talento humano de la EDUS, es fundamental, diagnosticar, evaluar y hacer seguimiento a cada de las estrategias que lo componen, para esto se establecen los siguientes mecanismos:

9.1 Autodiagnóstico GETH de la Función Pública

La matriz de autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano elaborada por la Función Pública es una herramienta fundamental para la detección de oportunidades de mejora para cualquier entidad, es por esto por lo que al finalizar la vigencia 2022 se diligenciará nuevamente como insumo para la planeación del año siguiente.

9.2 Oficina de Control Interno - Evaluación de Gestión por Dependencias

La EDUS a través de su oficina de Control Interno, realiza autoevaluaciones de todas las dependencias de la entidad como parte de sus funciones, en este sentido, realiza seguimientos de las actividades

 	Macroproceso de Apoyo	Código:
	Capital Humano	Versión: 3
	Plan Estratégico de Talento Humano 2022	Fecha: Enero 2022

específicas del área de Talento Humano a lo largo de la vigencia para verificar su pertinencia y cumplimiento, encaminados al Plan de Acción 2022.

9.3 Formulario Único del Reporte y Avance de Gestión – FURAG

El FURAG es un instrumento de medición que permite evaluar la gestión y desempeño de las entidades públicas en el cumplimiento y la implementación de las políticas de desarrollo administrativo determinadas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, dado que este formulario es de diligenciamiento anual, en la vigencia 2022 se medirá la labor realizada durante 2021 y se dará a lugar a las recomendaciones pertinentes para aportar y aplicar durante el año corriente.

9.4 Sistema de Información y Gestión de Empleo Público –SIGEP

El SIGEP es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de conocimiento para los ciudadanos; contiene información sobre el talento humano de las entidades públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a éstas.

9.5 Indicadores de Gestión

ACTIVIDAD	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA
Plan Institucional de Capacitación	Eficiencia del Plan de Capacitación	# de Capacitaciones ejecutadas / # de capacitaciones programadas
Plan Institucional de Bienestar e Incentivos	Eficiencia del plan de Bienestar e incentivos	# de Actividades ejecutadas / # de Actividades programadas
Plan de Inducción y Reinducción	Eficiencia del plan de inducción y reinducción	# de Inducciones realizadas / # de funcionarios y contratistas con relación contractual
Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	Eficiencia del Sistema	Actividades del plan anual ejecutadas/ Actividades programadas en el plan anual
	Eficiencia del plan de capacitaciones del Sistema de Gestión	# de Capacitaciones ejecutadas / # de capacitaciones programadas

 	Macroproceso de Apoyo	Código:
	Capital Humano	Versión: 3
	Plan Estratégico de Talento Humano 2022	Fecha: Enero 2022

	Eficiencia del funcionamiento de Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo	# de reuniones realizadas / # de reuniones programadas
	Eficiencia del funcionamiento del comité de convivencia laboral	# de reuniones realizadas / # de reuniones programadas
	Investigación de accidentes y enfermedades laborales	# de accidentes y enfermedades investigados / # de accidentes y enfermedades ocurridos
Plan Anual de Vacantes	Porcentaje de avance del plan Anual de Empleos Vacantes	# Actividades ejecutadas en el plan anual de empleos vacantes / Total Actividades Programadas
Plan de Previsión de recursos	Porcentaje de avance del plan de previsión	# de Actividades ejecutadas en el plan de previsión / Total Actividades Programadas

10. BITÁCORA DE SEGUIMIENTO

Versión	Fecha	Descripción
01	Marzo de 2020	Primera elaboración del documento para implementación.
02	Marzo de 2021	Actualización de documento para su implementación.
03	Enero de 2022	Actualización de documento para su implementación.

	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Nombre:	Liliana Delgado Rebolledo	Diela Patricia Garces Espitia	Orlando José Vélez Fernandez
Cargo:	Asesor Administrativo	Secretaria General	Gerente General
Firma:	<i>Original Firmado</i>	<i>Original Firmado</i>	<i>Original Firmado</i>

11. ANEXOS

- Plan de mejoramiento MIPG área de Talento Humano.

	Macroproceso de Apoyo	Código:
	Capital Humano	Versión: 3
	Plan Estratégico de Talento Humano 2022	Fecha: Enero 2022

- Matriz perfil sociodemográfico.
- Plan Institucional de Capacitación.
- Cronograma de comunicaciones.
- Plan Institucional de Bienestar e Incentivos.
- Cronograma de Bienestar e Incentivos.
- Plan de Inducción y Reinducción.
- Plan anual del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Código de Integridad EDUS.
- Plan Anual de Vacantes.
- Plan de Previsión de Talento Humano.
- Procedimiento de Desvinculación Asistida y Transferencia de Conocimientos.