



Empresa de Desarrollo y Renovación

Urbano Sostenible

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2024

VERSION 5.0

www.edus.gov.co

 	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 5
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2024

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVOS	5
2.1. OBJETIVO GENERAL	5
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICO	5
3. GENERALIDADES	6
4. MARCO NORMATIVO	7
5. ALCANCE	8
6. DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN	8
7. DIAGNÓSTICO	9
Reporte Avances de la Gestión FURAG	9
Autodiagnóstico MIPG	10
8. RUTA DE VALOR	12
9. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	13
9.1. Plan estratégico de Talento Humano	13
9.1.2. Política de Talento Humano	13
9.1.3. Misión de la Planeación Estratégica del Talento Humano	13
9.1.4. Visión de la Planeación Estratégica del Talento Humano	14
9.1.5. Objetivo del Proceso de Gestión del Talento Humano	14
9.2. INFORMACIÓN SOBRE TALENTO HUMANO	14
9.2.1. Régimen Laboral	14
9.2.3. Caracterización de los empleados	14
9.2.4. Personal vinculado	15
9.2.5. Caracterización de la población objetivo	15
10. PLANES Y PROGRAMAS PARA LA VIGENCIA 2024	16
Plan Anual de Vacantes	16
Plan de Previsión de Talento Humano	16
Plan de Capacitación	17
Plan de Bienestar e Incentivos	17
Plan de Inducción y Reinducción	17
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	18
Plan de Gestión de Política de Integridad	18

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 5
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2024

Medición del Clima Laboral	18
Desvinculación Asistida y Transferencia de Conocimientos	18
11. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	19
Creación de valor	19
12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	20
Autodiagnóstico GETH de la Función Pública	20
Oficina de Control Interno - Evaluación de Gestión por Dependencias.....	20
Formulario Único del Reporte y Avance de Gestión – FURAG	21
Sistema de Información y Gestión de Empleo Público –SIGEP	21
11.1. Indicadores de Gestión	21
12. BITÁCORA DE SEGUIMIENTO	22

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 5
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2024

1. INTRODUCCIÓN

La Empresa Distrital de Desarrollo y Renovación Urbano Sostenible de Santa Marta, EDUS, realiza cada año el Plan Estratégico de Talento Humano, con la finalidad de garantizar la previsión del talento humano, la capacitación, el bienestar, y la seguridad y salud en el trabajo de los funcionarios y contratistas de la entidad.

Este plan está orientado en atender las necesidades del personal que hace parte de la EDUS, y se convierte en el derrotero para coadyuvar en el cumplimiento de la misión institucional de la entidad, reconociendo al talento humano como el principal recurso de la organización para el logro de las metas y objetivos.

El documento cumple con la normatividad vigente establecido en el Decreto 612 de 2018, en donde se reglamentan las directrices para los planes institucionales y estratégicos articulados al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado, frente a la gestión del talento humano en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y soportado en los lineamientos definidos por Función Pública.

En la elaboración de este plan se tomaron como referencias los resultados de los procesos de evaluación y retroalimentación de los planes ejecutados durante el año anterior, los resultados de las actividades desarrolladas, las observaciones y recomendaciones de los informes de Control Interno, las directrices de la alta dirección, los aportes de las organizaciones sindicales y en los aportes de la Comisión de Personal, que sirvieron de insumos para la construcción del diagnóstico de las necesidades que hacen parte del documento.

El Plan Estratégico de Talento Humano 2024 se encuentra integrado por los planes institucionales 2024:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar Social e Incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Plan de Inducción y Reinducción

Así mismo, está alineado con las metas establecidas en el Plan Estratégico Institucional (PEI), el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y su construcción aborda las fases para cada uno de los planes que lo componen de:

- Diagnóstico
- Planeación Estratégica
- Ejecución

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 5
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2024

- Seguimiento y Control
- Análisis de resultados

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el talento humano en cada etapa del ciclo laboral con la capacidad de desempeñarse de forma eficiente, a través de la implementación de políticas, estrategias y programas que contribuyan con la provisión de los cargos requeridos en la entidad, así como con el bienestar, el fortalecimiento las competencias y las habilidades de los servidores públicos.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICO

- Generar un buen ambiente laboral en la entidad con espacios de esparcimiento, integración familiar, reconocimiento e incentivos y programas de desarrollo social que subsanen las necesidades integrales de los servidores públicos.
- Surtir de manera adecuada las vacantes cumpliendo con los procedimientos enmarcados en la normatividad vigente y en el Manual de Funciones, para atender las funciones de la Empresa Distrital de Desarrollo y Renovación Urbano Sostenible de Santa Marta.
- Fortalecer las competencias de los servidores públicos de la EDUS, con la implementación del Plan de Capacitaciones, como proceso de formación efectivo que benefician de manera positiva en el desempeño individual y grupal de los servidores
- Responder a la misión, visión y objetivos, en concordancia con la nueva visión estratégica de la entidad.
- Trabajar en el mejoramiento del proceso de evaluación del desempeño de los servidores con respecto al logro de metas y objetivos institucionales.
- Garantizar una buena prestación del servicio público, generando acciones de retroalimentación y trabajo en equipo de acuerdo a las funciones asignada a cada servidor.
- Generar estrategias de bienestar para mejorar el clima laboral que beneficia la calidad de vida de los servidores y sus familias a través de programas de reconocimiento, educación, recreación y deporte, salud física y mental.

 	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 5
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2024

- Fortalecer el ambiente laboral y cultura organizacional garantizando espacios de trabajo seguros y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades de la EDUS.
- Identificar a través de programas de promoción y prevención de la salud los riesgos ocupacionales, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como situaciones que afecten la calidad de vida de las personas.
- Promover estrategias desde la gestión del talento humano con el fin de apropiar el código de integridad, de manera transversal, a través de cada uno de los valores institucionales.
- Elevar los niveles de eficacia, eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de las metas institucionales a través de espacios de reconocimiento (incentivos).

3. GENERALIDADES

La Planeación Estratégica es el punto de partida de las actividades que anualmente se deben realizar dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las necesidades de los colaboradores de la EDUS, por lo tanto, el Plan Estratégico del Talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), actualizado por el Decreto 1499 de 2017.

Así mismo está sujeto al Decreto 1083 de 2015: Decreto único reglamentario de la Función Pública, el cual establece las directrices generales para la integración del “Modelo de Planeación y Gestión” en el que se articula el quehacer de las entidades públicas y el cumplimiento de las normas y políticas vigentes de desempeño institucional para fortalecer al Estado, mejorar su gestión y prestar servicios mucho más efectivos.

También está alineado de acuerdo a la reglamentación del Decreto 612 del 4 de abril de 2018, por el cual se establecen las directrices generales para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado, indica que se deben integrar dichos planes, por eso este documento integra los planes institucionales de Capacitación y Bienestar, de Seguridad y Salud en el Trabajo, de Previsión de Recursos Humanos y de Vacantes.

En este sentido, el Plan Estratégico del Talento Humano es el desarrollo de la dimensión del Talento Humano, el activo más importante, que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados, del mismo modo entrega las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 5
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2024

4. MARCO NORMATIVO

- Decreto-Ley 1567 de 1998: “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”.
- Ley 909 de 2004: “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1083 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Decreto 1499 de 2017: “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.
- Ley 1960 de 2019: “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”, en materia de normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública.
- Decreto 1072 de 2015 Título 4, Riesgos Laborales, Capítulo 6: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Por la cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- 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 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.
- 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.

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 5
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2024

- 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.
- 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.

5. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano 2024 de la EDUS, inicia su alcance desde el diagnóstico de necesidades de acuerdo a los componentes que integran las actividades del área y finaliza con el seguimiento y control a los indicadores de cumplimiento de los procedimientos relacionados. Teniendo en cuenta lo anterior, el 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.

6. DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN

De acuerdo con Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIGP se debe contar con información oportuna y actualizada relacionada con marco normativo, el régimen laboral aplicable, caracterización de la planta, diagnósticos que permitan que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar actividades que faciliten la gestión con impacto en la productividad, calidad de vida y el bienestar de los servidores y por ende, una mejor prestación de los servicios ofertados a los ciudadanos.

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 5
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2024

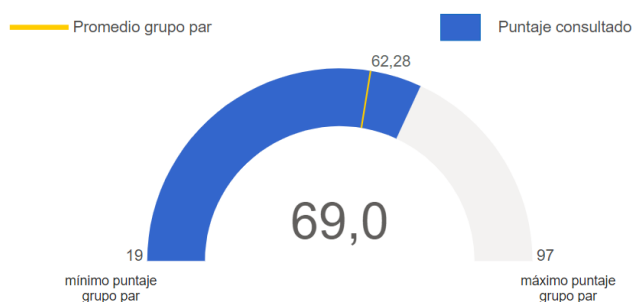
Teniendo en cuenta lo anterior, para el desarrollo del Plan estratégico de Talento Humano de la EDUS, en lo que se refiere a la Dimensión del Talento Humano, se cuenta con la información actualizada de la del marco normativo aplicable, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, los diferentes diagnósticos y autodiagnósticos, así como con los resultados obtenidos en las diferentes mediciones adelantadas como el FURAG, el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica d Talento Humano, la medición del Clima y la Cultura Organizacional, Resultado de la Batería de Riesgo Psicosocial y los Resultados Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional – EDIT.

7. DIAGNÓSTICO

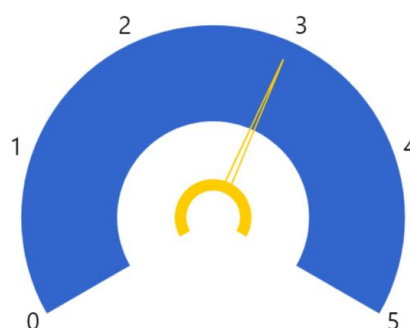
Reporte Avances de la Gestión FURAG

De acuerdo con los resultados del Formulario Único de Reporte Avances de la Gestión FURAG 2022, el índice de desempeño institucional de la EDUS fue de 69,0, lo que la ubica por encima del promedio del sector administrativo el cual se encuentra en el 62,28 y ubicándose en el puesto tres del ranking.

Índice de Desempeño Institucional

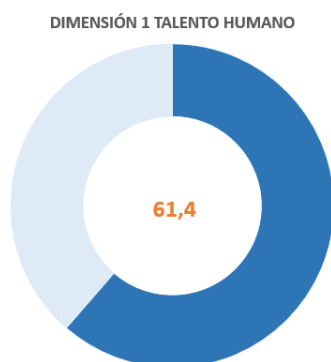


Ranking(quintil)



	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 5
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2024

Este mismo informe señala que la Dimensión 1, correspondiente a la Dimensión de Talento Humano, presentó una puntuación de 61,4 por encima del valor de referencia que se encuentra en 51,1 corresponde al valor máximo de referencia.



En cuanto al índice de desempeño de la Política de Gestión y Desempeño Nro. 1, relacionada con la Gestión Estratégica de Talento Humano, que tiene una puntuación de 64,3.



Autodiagnóstico MIPG

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables, mediante la matriz GETH se da cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, donde se evidencia una calificación de 70.1 sobre 100, identificando las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano.

 	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 5
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2024

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	72	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	74
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	65
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	70
		- Ruta para generar innovación con pasión	80
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	69	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	70
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	68
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	73
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	66
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	65	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	65
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	64
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	74	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	71
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	76
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	80	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	80

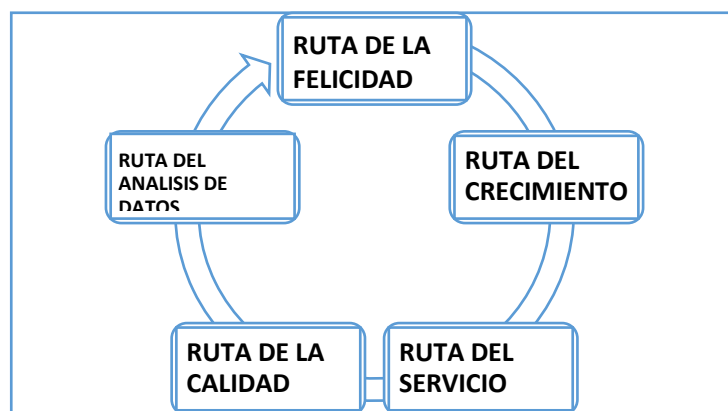
Del análisis del Autodiagnóstico se puede establecer que la “Ruta del Análisis de Datos”, es cuenta con la mejor puntuación y por ende el Plan Estratégico de Talento Humano debe contener acciones tendientes a fortalecer este componente del autodiagnóstico.

Prioridades identificadas en el autodiagnóstico:

Pasos		
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje
		RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos
2	Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos 	Subrutas con menores puntajes (máximo tres)
		Ruta para implementar una cultura basada en el servicio
		Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar
		Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 5
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2024

8. RUTA DE VALOR



La planeación estratégica del talento humano requiere tener injerencia en cada etapa del ciclo laboral del colaborador, identificando cuatro rutas de creación de valor público, divididas de la siguiente manera:

- **Ruta de la Felicidad:** Para la EDUS el bienestar de su capital humano es directamente proporcional a su productividad y eficiencia, por lo que genera espacios que le permitan sentirse cómodo, concentrado y con equilibrio entre su trabajo y su vida personal, para lo que se trabajan en estrategias desde los distintos planes que conforman el Plan Estratégico encaminados al bienestar y felicidad de los servidores públicos.
- **Ruta del Crecimiento:** La formación de servidores capacitados es de gran relevancia para la creación del valor público para asumir retos de liderazgo y compromiso con la comunidad, por lo que se llevan a cabo acciones que impulsan el desarrollo y crecimiento profesional a través de planes de formación dentro de la entidad, promoviendo el crecimiento enmarcado en el plan de capacitación, inducción y reinducción.
- **Ruta del Servicio:** La satisfacción de la ciudadanía es el indicador más importante para medir la calidad del servicio, por lo que la planeación del talento humano de la entidad debe ser encaminada a la generación de una cultura de servicio, que se incentivan con actividades como 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

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 5
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2024

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 reintroducción, 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.

9. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

9.1. Plan estratégico de Talento Humano

9.1.1. Política de Talento Humano

La EDUS adopta el compromiso de ofrecer a sus servidores públicos una experiencia exitosa de vida laboral en el marco de una cultura de alto desempeño que incluye el desarrollo de las competencias y habilidades, la creación de un ambiente laboral confiable y seguro, así como la concertación de espacios que conlleven al equipo de trabajo al éxito y al cumplimiento de los retos de la entidad, 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.

9.1.2. Misión de la Planeación Estratégica del Talento Humano

El proceso de talento humano se concentrará en las estrategias del talento humano como un mecanismo de alta importancia para el mejoramiento de la entidad, satisfacción del servidor público, la productividad del sector, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del Distrito.

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 5
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2024

9.1.3. Visión de la Planeación Estratégica del Talento Humano

Ser reconocido como un proceso diseñado, para acompañar y verificar el cumplimiento de las políticas y procedimientos en todo lo relacionado con el Talento Humano en la Entidad; brindando asesoría eficiente y eficaz en los diferentes temas resorte de nuestro proceso, de manera que éstos se puedan integrar con el Plan de Desarrollo del Distrito, Plan Estratégico Institucional, procurando la especialización en la atención a los usuarios y la eficiencia en los procesos a cargo.

9.1.4. Objetivo del Proceso de Gestión del Talento Humano

Promover la selección, desarrollo y retención de los servidores, a través de estrategias, programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren el bienestar y calidad de vida y que garanticen condiciones seguras y de salud en su entorno laboral.

9.2. INFORMACIÓN SOBRE TALENTO HUMANO

9.2.1. 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 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".

9.2.3. Caracterización de los empleados

Nº 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		

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 5
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2024

9.2.4. Personal vinculado

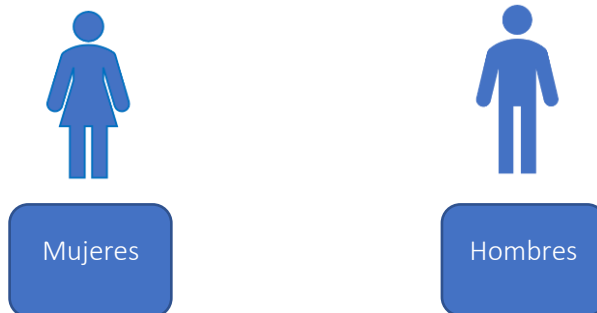
Para la estructuración del Plan Estratégico de Talento Humano, se tiene en cuenta el total de personas que se encuentran vinculadas a la Empresa con fecha de corte 30 de enero de 2024, caracterizada según su tipo de vinculación.

9.2.5. Caracterización de la población objetivo

Uno de los insumos con mayor incidencia en la definición de los planes y programas propios de la Gestión Estratégica de Talento Humano, corresponde a la composición demográfica y comportamiento de los servidores públicos, por tanto, es necesario precisar que la EDUS cuenta con XXXX personas con contrato por prestación de servicios.

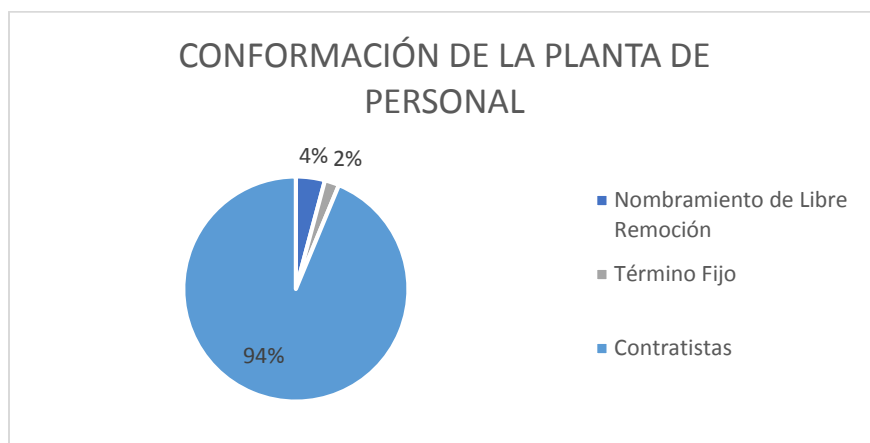
Dos profesionales por nombramiento y libre remoción y uno con nombramiento a término fijo.

En cuanto a la caracterización por géneros la EDUS, el mayor número de personas contratadas son mujeres, cuyo indicador está por encima del de los hombres.



En lo que respecta al tipo de vinculación

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 5
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2024



10. PLANES Y PROGRAMAS PARA LA VIGENCIA 2024

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:

Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento esencial cuyo propósito fundamental consiste en estructurar y actualizar de manera rigurosa la información relativa a los empleos en vacancia, ya sea temporal o definitiva en la EDUS, que permita su provisión durante la vigencia 2024. En consecuencia, el Plan Anual de Vacantes se erige como un instrumento estratégico que va más allá de una mera respuesta a las obligaciones legales; constituye la materialización de un proceso metódico de anticipación y proyección, cuyo propósito es asegurar la disponibilidad oportuna del talento humano requerido para el adecuado funcionamiento y desarrollo de la entidad.

Plan de Previsión de Talento Humano

El Plan de Previsión de Talento Humano es la herramienta estratégica de gestión que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

A través de este plan, buscamos no solo satisfacer los requisitos normativos, sino también contribuir a la consolidación de un equipo de trabajo idóneo y motivado, capaz de impulsar la competitividad y el desarrollo integral de la Ciudad, gestionando de manera anticipada las necesidades de personal en

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 5
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2024

términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la entidad.

Plan de Capacitación

El desarrollo y especificaciones del Plan Institucional de Capacitación 2024, 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 interna, articulado con el documento “el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030” expedido por la Función Pública.

Teniendo como base lo anterior, la EDUS, se propone fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación –PIC) para fortalecer las competencias, habilidades y destrezas laborales en los servidores públicos a través de un modelo pedagógico adecuado, buscando la profesionalización en la ejecución de sus respectivos cargos, que les permita liderar las transformaciones que se requieren en los diferentes procesos de la Entidad, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.

Plan de Bienestar e Incentivos

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos tiene como objetivo contribuir al mejoramiento de las condiciones de la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos de la EDUS y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de incrementar el bienestar, la felicidad y su identidad aumentando su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal. De esta manera se contribuye en el cumplimiento de la misión institucional, dando como resultado lograr su propio desarrollo personal y laboral, brindando el apoyo para la conformación de un talento humano idóneo, comprometido y transparente para la participación y ejecución de las actividades programadas por la EDUS.

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 2023, en su respectivo documento se establece.

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 5
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2024

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

El plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo es un instrumento de planificación, en el que se especifica la información a través de un cronograma de actividades, su planificación es de carácter dinámico y se constituye en una alternativa práctica para desarrollar los planes, programas y actividades, con el objeto de fortalecer el talento humano en su capacidad técnica, científica y administrativa dentro de la cultura de la calidad; garantizando 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.

Plan de Gestión de Política de Integridad

En la EDUS, el Plan de Gestión de la Política de Integridad se configura como un marco estratégico detallado que guiará la implementación de la política de integridad que aborda la necesidad de fortalecer la integridad, la ética y la transparencia dentro de la entidad. Su estructura se orienta hacia el fomento de una cultura organizacional arraigada en principios éticos, la aplicación efectiva del Código de Integridad y la gestión proactiva de conflictos de intereses. El objetivo es fortalecer la Política de Integridad a través de la integración efectiva de la apropiación del Código de Integridad y la gestión preventiva de conflictos de intereses, con el fin de consolidar un marco estratégico que potencie el liderazgo, la legalidad y la transparencia, robusteciendo así la cultura de integridad en todas las operaciones y decisiones de la entidad.

Medición del Clima Laboral

En la vigencia 2024 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.

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.

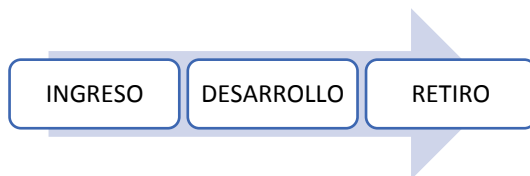
	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 5
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2024

11. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano de la EDUS, está encaminado a desarrollar estrategias para optimizar la calidad de vida laboral de los colaboradores de la entidad, a través del fortalecimiento de la cultura organizacional, el mejoramiento de la comunicación interna, la prevención de los riesgos en el trabajo, el fomento de estilos de vida saludables, a través de las políticas públicas de Entorno Laboral Saludable, la promoción de una cultura organizacional que incremente el sentido de pertenencia, la motivación y los valores institucionales, así como otras actuaciones que sean necesarias para el logro de los objetivos antes mencionados, en el marco de los lineamientos de la entidad.

Es importante resaltar que la planeación estratégica es el punto de partida de las actividades que anualmente se deben realizar dentro del proceso de Gestión del Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las necesidades de los funcionarios y contratistas de la Empresa Distrital de Desarrollo y Renovación Urbano Sostenible de Santa Marta, teniendo en cuenta la normatividad vigente en la materia y la disponibilidad presupuestal.

El presente Plan, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.



Creación de valor

Desde la EDUS, la estrategia de gestión del Talento Humano está orientada a la Creación de Valor, que conduce a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano que permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces, centrándose en el desarrollo y la cualificación de los servidores públicos, buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, generando el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector público, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país.

Para ello, se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

 	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 5
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2024

RUTA DE VALOR	PLANES Y PROGRAMAS
Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos.	Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Política de Integridad.
Ruta del Crecimiento: liderando talento.	Vinculación Evaluación del Desempeño Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación
Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos.	Plan Institucional de Capacitación
Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien.	Indicadores de Talento Humano Política de Integridad Plan Estratégico de Talento Humano.
Ruta del análisis de datos: conociendo el talento.	Plan anual de vacantes Registros y trazabilidad SIGEP

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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:

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 2024 se diligenciará nuevamente como insumo para la planeación del año siguiente.

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 específicas del área de Talento Humano a lo largo de la vigencia para verificar su pertinencia y cumplimiento, encaminados al Plan de Acción 2023.

 	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 5
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2024

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 2023 se medirá la labor realizada durante 2022 y se dará a lugar a las recomendaciones pertinentes para aportar y aplicar durante el año corriente.

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.

Indicadores de Gestión

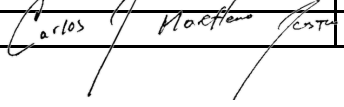
ACTIVIDAD	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA
Plan Institucional de Capacitación	Eficiencia del Plan de Capacitación	# de Capacitaciones ejecutadas / # de capacitaciones programadas
Plan Institucional de Bienestar e Incentivos	Eficiencia del plan de Bienestar e incentivos	# de Actividades ejecutadas / # de 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
	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

 	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 5
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2024

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

13. 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.
04	Enero de 2023	Actualización de documento para su implementación.
05	Enero 2024	Actualización de documento para su implementación.

	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Nombre:	LIZBETH RESTREPO GAMEZ	CARLOS MARCHENA	LIZBETH RESTREPO GAMEZ
Cargo:	Gerente (e)	JEFE DE CONTROL INTERNO	Gerente (e)
Firma:			

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 5
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2024