

EDUS

Empresa de Desarrollo y Renovación

Urbano Sostenible



ALCALDÍA DE SANTA MARTA

Distrito Turístico, Cultural e Histórico


PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

Versión 6.0

EDUS
Empresa de Desarrollo y Renovación
Urbano Sostenible




ALCALDÍA DE SANTA MARTA
Distrito Turístico, Cultural e Histórico

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2025

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	MARCO NORMATIVO	5
3.	OBJETIVO ESTRATÉGICO	7
4.	OBJETIVO GENERAL	7
5.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
6.	ALCANCE	8
7.	DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN	8
8.	FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	8
	Plan Institucional de Capacitación PIC	8
	Plan de Inducción y Reinducción	9
	Plan de Gestión del Conocimiento y la Innovación	9
	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	9
	Plan de Bienestar Social e Incentivos	9
	Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	9
	Plan Institucional de Integridad	9
	Plan de Diversidad e Inclusión Social	10
	Modelo de Cultura Organizacional	10
	Gestión del Desempeño Laboral	10
	Movilidad	10
	Nómina	10
	Retiro	11
	Teletrabajo	11
	Plan de Vacaciones	11
	Desvinculación Asistida y Transferencia de Conocimientos	11
9.	DIAGNÓSTICO	12
	Reporte Avances de la Gestión FURAG	12
	Autodiagnóstico MIPG	13
10.	RUTA DE VALOR	14
11.	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	16
	11.1 Plan estratégico de Talento Humano	16

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2025

11.1.1. Política de Talento Humano	16
11.1.2. Misión de la Planeación Estratégica del Talento Humano	16
11.1.3. Visión de la Planeación Estratégica del Talento Humano	16
11.1.4. Objetivo del Proceso de Gestión del Talento Humano	16
11.2. INFORMACIÓN SOBRE TALENTO HUMANO	17
11.2.1. Régimen Laboral	17
11.2.2. Caracterización de los empleados	17
11.2.3. Personal vinculado	17
11.2.4. Caracterización de la población objetivo	17
12. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	18
Creación de valor	19
13. 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	20
Sistema de Información y Gestión de Empleo Público –SIGEP	20
Indicadores de Gestión	21
14. BITÁCORA DE SEGUIMIENTO	22

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2025

1. INTRODUCCIÓN

En el dinámico entorno empresarial actual, el capital humano se ha consolidado como el activo más valioso de cualquier organización. Atrás quedaron las épocas en las que se consideraba a los empleados como meros recursos; hoy, se reconoce su papel fundamental como generadores de valor, innovación y ventaja competitiva. En este contexto, la gestión estratégica del talento humano de la EDUS emerge como una disciplina crucial para alinear las capacidades, habilidades y motivaciones de los colaboradores con los objetivos estratégicos de la empresa. Un Plan Estratégico de Talento Humano bien definido se convierte, entonces, en una hoja de ruta esencial para el éxito organizacional.

Un Plan Estratégico de Talento Humano no se limita a la administración tradicional de personal; trasciende esta visión operativa para enfocarse en el desarrollo integral de los empleados y su contribución al logro de las metas empresariales. Este plan abarca desde la atracción y retención del mejor talento hasta la formación, el desarrollo de liderazgo, la gestión del desempeño y la creación de un ambiente de trabajo positivo. Al integrar estas diversas áreas, se busca maximizar el potencial de cada individuo y, por ende, el de la organización en su conjunto.


La importancia del Plan Estratégico de Talento Humano de la EDUS radica en su capacidad para generar un impacto positivo en múltiples dimensiones de la empresa. En primer lugar, facilita la alineación estratégica, asegurando que las acciones relacionadas con el personal estén directamente vinculadas con la visión, misión y objetivos de la organización. Además, contribuye a mejorar el clima laboral, fomentar el compromiso de los empleados y reducir la rotación de personal, lo que se traduce en una mayor productividad y eficiencia.

Otro aspecto crucial es el desarrollo del liderazgo. Un plan estratégico sólido identifica y cultiva a los futuros líderes de la entidad, preparándolos para afrontar los desafíos del entorno empresarial y guiar a sus equipos hacia el éxito. Asimismo, el plan promueve una cultura de aprendizaje continuo, donde los servidores públicos tienen la oportunidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos, manteniéndose actualizados y adaptables a los cambios del mercado.

En definitiva, el Plan Estratégico de Talento Humano de la EDUS es una inversión estratégica que genera retornos significativos para la entidad, al priorizar el desarrollo y bienestar de su capital humano, que no solo mejoran su desempeño actual, sino que también se preparan para afrontar los retos del futuro con una fuerza laboral motivada, capacitada y comprometida.

En un mundo cada vez más competitivo, contar con un talento humano de alto rendimiento se ha convertido en un factor diferenciador clave para alcanzar el éxito sostenible., por ello presentamos el Plan Estratégico de Talento Humano 2025 que contiene los planes anuales de:

- Plan Anual de Vacantes y 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
- Plan de Gestión del Conocimiento y la Innovación

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2025


Del mismo modo se encuentra 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
- Seguimiento y Control
- Análisis de resultados


2. MARCO NORMATIVO

El Plan Estratégico del Talento Humano de la EDUS y los planes que lo integran, se estructuran con el siguiente marco normativo, cuyas especificidades se encuentran en cada Plan:

- Resolución 004 por el cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal de la Empresa Distrital de Desarrollo y Renovación Urbano Sostenible de Santa Marta.
- Decreto 312 del 29 de diciembre de 2016, artículo 116 por el cual se crea la Empresa Distrital de Desarrollo y Renovación Urbano Sostenible de Santa Marta.
- Constitución Política de Colombia de 1991, “De la función pública”, título V, capítulo 2.
- Ley 9 de 1979, “Por la cual se dictan Medidas Sanitarias”.
- Ley 100 de 1993, “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 489 de 1998, “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.”
- Ley 776 de 2002, “Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales”.
- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1064 de 2006, “Por la cual se dictan 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: 6
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2025

- Ley 1474 de 2011, “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.
- Ley 1562 de 2012, “Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo”.
- 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”.
- Decreto Ley 2400 de 1968 “Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto Ley 1295 de 1994, “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”.
- Decreto Ley 1567 de 1998, “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Decreto Nacional 1072 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, y los Decretos que lo modifican y adicionan.
- Decreto Único Reglamentario 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”.
- Decreto 612 de 2018, “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
- 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 “.
- Resolución 4566 de 2016, expedida por el Ministerio de Trabajo “Por la cual se crea el Programa “Estado Joven” de incentivos para las prácticas laborales y judicatura en el sector público, se establecen las condiciones para su puesta en marcha y se dictan otras disposiciones”.
- Resolución 667 de 2018, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, “Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas”.
- Resolución 1166 de 2018, expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social, “Por la cual se adoptan los lineamientos para el talento humano que orienta y atiende a las víctimas del conflicto armado y se dictan otras disposiciones”.

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2025

- Resolución 0312 de 2019, expedida por el Ministerio de Trabajo “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes”.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública.
- Programa Nacional de Bienestar 2023—2026. Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

3. OBJETIVO ESTRATÉGICO

Optimizar los procesos de la cultura organizacional y del gobierno corporativo en la EDUS para atender las necesidades de los grupos de incidencia.

4. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las capacidades, competencias, valores y calidad de los servidores públicos y contratistas de la EDUS, mediante el fortalecimiento de la gestión del conocimiento, la innovación, la familia, dentro del marco establecido en las dimensiones aplicables de MIPG.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar y ejecutar los diferentes planes asociados a la Gestión del Talento Humano.
- Fortalecer habilidades y competencias de los servidores públicos y contratistas de la EDUS del a través de los programas de capacitación, bienestar, gestión del conocimiento y seguridad y salud en el trabajo.
- Establecer acciones que fortalezcan en los colaboradores los valores institucionales en el quehacer diario.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la EDUS y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento, esparcimiento e integración familiar a través de actividades que satisfagan sus necesidades, alineado con la planeación estratégica institucional.

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2025

6. ALCANCE

El plan estratégico de talento humano de la EDUS inicia con la detección de necesidades de cada uno de los planes institucionales y finaliza con la evaluación y análisis de los resultados de cada uno de estos, los cuales se encuentran alineados con la planeación estratégica de la EDUS.

La gestión estratégica del talento humano para el 2025 se encuentra orientada en el desarrollo integral del talento humano, para genera impacto positivo en el desempeño de las acciones que se ejecuten en la entidad enmarcadas en su visión y misión, las cuales se encuentran inmersas en las actividades que se realizarán a través de los distintos planes que integran el plan estratégico de talento humano.

7. 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 2025 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.

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 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 de 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.

8. FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Para la vigencia 2025, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño, con actividades que se realizarán a través de los diferentes planes y procesos que integran el plan estratégico de talento humano.

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2025

Plan Institucional de Capacitación PIC

El Plan Institucional de capacitación tiene como propósito fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos dentro de la EDUS a través de una serie de acciones de capacitación y formación que buscan mejorar el desempeño individual y colectivo, y así alcanzar las metas y objetivos institucionales, por lo cual se formula teniendo en consideración las necesidades expresadas por las diferentes dependencias, directivos, jefes de área y servidores, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño, así como los conocimientos ausentes o que se deban fortalecer producto del análisis realizado a través de gestión del conocimiento.

Plan de Inducción y Reinducción

Este plan incluye el programa de inducción y reinducción de la entidad para fortalecer los conocimientos institucionales de la EDUS.

Plan de Gestión del Conocimiento y la Innovación

Se fortalecerá la gestión del conocimiento en la entidad de acuerdo con lo contenido en el Plan Institucional de Gestión de Conocimiento y la Innovación, el cual contempla los lineamientos generales en cuanto al manejo y gestión del conocimiento institucional de la EDUS.

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

A través del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se adelantarán las acciones correspondientes con el fin de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de los diferentes procesos y actividades de la entidad, a través de la identificación, evaluación y control de los riesgos y la promoción y prevención de la salud, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

Plan de Bienestar Social e Incentivos

El Plan de Bienestar e Incentivos está orientado a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores de la entidad. Igualmente, se orienta al fortalecimiento de la cultura organizacional y la adaptación laboral.

Adicionalmente, dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos

El Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de RRHH, da cubrimiento a la provisión de empleos de carrera administrativa en los diferentes niveles jerárquicos: Profesional, Técnico y Asistencia, sujetos de provisión en las diferentes situaciones administrativas del personal, a fin de que las diferentes dependencias de la EDUS cuenten con el talento humano necesario e idóneo para el cumplimiento de sus funciones, metas e indicadores.

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2025

Plan Institucional de Integridad

La entidad busca fortalecer una cultura organizacional de integridad orientada al servicio, la ética, la transparencia y rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de cambio en el comportamiento de los colaboradores a través de estrategias que reflejen el aumento de la confianza de los ciudadanos en la entidad, orientadas a desarrollar actividades para dar continuidad en la implementación de mecanismos de Conflicto de Intereses, actividades para la implementación de Código de Integridad y actividades de fomento y apropiación de la Cultura de Integridad, orientados al reconocimiento de los valores, el fortalecimiento de los comportamientos y desempeño de los colaboradores.

Plan de Diversidad e Inclusión Social

Definir e implementar los lineamientos para la implementación y mejora continua de las acciones socialmente responsables que contribuyan a promover la Diversidad e Inclusión Social (Principios Empresariales Internacionales de Género (WEPs, igualdad de género, LGBTIQ+ entre otras); en el marco de los temas materiales del Propósito de Valor Estratégico Social de la Iniciativa de Responsabilidad Social y Sostenibilidad Institucional y el empleo público; así mismo contribuir con los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS 5 Igualdad de Género y el ODS 10 Reducción de las Desigualdades.

Modelo de Cultura Organizacional

En la EDUS se trabaja en la implementación del modelo de cultura organizacional enfocados en la creación de espacios que mejoren la calidad de vida, la sostenibilidad y la innovación bajos los ejes de identidad y compromiso, gestión del cambio, gestión del conocimiento y el aprendizaje continuo, innovación y comunicación efectiva.

Lo anterior diseñando, conceptualizando y ejecutando estrategias para fortalecer el proceso de transformación de la cultura y el clima organizacional con el fin de fomentar la colaboración interna, el trabajo en equipo y el desarrollo de las personas para impulsar la innovación, la creatividad y la adaptación a los cambios del entorno basados en el liderazgo, la humanización, la transparencia y la comunicación.

Gestión del Desempeño Laboral

A través de la herramienta dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Función Pública, la entidad cuenta con el proceso de evaluación del desempeño laboral dirigido a los empleos de Carrera Administrativa y libre nombramiento y remoción diferentes al nivel directivo. Las evaluaciones están orientada al logro de las metas y objetivos de la entidad y las funciones asignadas. Así mismo, se realiza la concertación, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión para los servidores de gerencia pública.

Movilidad

En la entidad está en capacidad de realizar procesos de movilidad de los servidores a través de reubicaciones y traslados en pro del desarrollo de nuevas competencias por parte de los colaboradores.

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2025

Así mismo, se realiza el proceso de encargos en empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción con el fin de garantizar el movimiento vertical de aquellos colaboradores que normativamente pueden acceder a los mismos.

Nómina

A través del aplicativo de nómina se garantiza la gestión del pago de manera oportuna a los servidores de las obligaciones salariales que tiene la entidad, administrando la información correspondiente para cada uno de ellos.

Retiro

Se cuenta con un proceso de retiro de los servidores, el cual responde a los principios de economía, transparencia, publicidad, celeridad, atiende lo dispuesto en la normativa vigente, y se encuentra articulado con el sistema de información de nómina de la entidad.

De igual forma se cuenta con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados.

Teletrabajo

Durante la vigencia se adelantarán las acciones necesarias para fortalecer el proceso de Teletrabajo, fortaleciendo el proceso de evaluación y seguimiento. Lo anterior, en el marco de los lineamientos establecidos por la normatividad vigente y las directrices institucionales.

Plan de Vacaciones

El Grupo de Talento Humano implementará estrategias que permitan mejorar la gestión de vacaciones y eviten la acumulación de periodos promoviendo una cultura de planificación que garantice la continuidad operativa de los servicios y el respeto a los derechos de los servidores públicos.


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. DIAGNÓSTICO

Reporte Avances de la Gestión FURAG

De acuerdo con los resultados del Formulario Único de Reporte Avances de la Gestión FURAG 2023, el índice de desempeño institucional de la EDUS fue de 72,8, lo que la ubica por encima del

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2025

promedio del sector administrativo el cual se encuentra en el 45,39 y ubicándose en el puesto



cinco del ranking.

Este mismo informe señala que la Dimensión 1, correspondiente a la Dimensión de Talento Humano, presentó una puntuación de 72,5 por encima del valor de referencia que se encuentra en 41,9 corresponde al valor máximo de referencia. Mientras que la Política 01, correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano logró un puntaje de 82.7.



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 72.8 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: 6
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2025




Del análisis del Autodiagnóstico se puede establecer que la “Ruta del Análisis de Datos”, con la subruta: Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos cuenta con la mejor puntuación 81 y por ende el Plan Estratégico de Talento Humano debe contener acciones tendientes a fortalecer este componente del autodiagnóstico.

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD	74	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos cuenten al quite en su puerta	75
La felicidad nos hace productivos		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, arte, día	65
		- Ruta para implementar incentivos basados en el reconocimiento	68
		- Ruta para generar innovación con pasión	89
		RUTA DEL CRECIMIENTO	75
Liderando talento	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupada por el bienestar del talento a pesar de que está rodeada de la gente	67	
	- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	76	
	- Ruta de formación para capacitar y desarrollar a quienes lo hacen	79	
RUTA DEL SERVICIO	73	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	76
Al servicio de los ciudadanos.		- Ruta para implementar una cultura basada en el lazo y la generación de bienestar	70
		RUTA DE LA CALIDAD	77
La cultura de hacer las cosas bien	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	81	
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	81	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	81
Conociendo el talento			81

Prioridades identificadas en el autodiagnóstico:


Pasos	
6	Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje
8	1 Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje
	RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2025

10. 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:

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2025

- 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 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 Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2025

11. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

11.1 Plan estratégico de Talento Humano

11.1.1. Política de Talento Humano

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la EDUS se desarrolla a través del Plan Estratégico de Talento Humano y todos los procedimientos de Talento Humano, que van alineados al logro de los objetivos institucionales.

La Política Estratégica del Talento Humano está basada en los principios de igualdad, mérito, moralidad, imparcialidad, compromiso, transparencia y publicidad, esto conlleva al fortalecimiento y progreso de la entidad a través de los procesos de captación, motivación y retención de funcionarios en la entidad.

Se implementa mediante acciones como la provisión de cargos de carrera y otras formas de vinculación, que garanticen los derechos de los Servidores Públicos de la EDUS, al igual que la transparencia en la evaluación de desempeño de los servidores públicos.

11.1.2. 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.

11.1.3. 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.

11.1.4. 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.

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2025

11.2. INFORMACIÓN SOBRE TALENTO HUMANO

11.2.1. 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".

11.2.2. 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		

11.2.3. Personal vinculado

Para la estructuración del Plan Estratégico de Talento Humano, se tiene en cuenta el total de personas que se encontraban vinculadas a la Empresa con fecha de corte 30 de diciembre de 2025, caracterizada según su tipo de vinculación.

11.2.4. Caracterización de la población objetivo

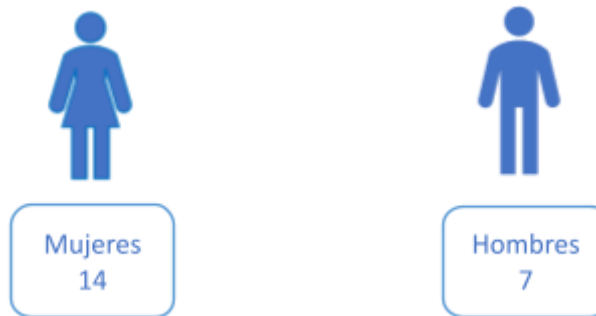
Uno de los insumos con mayor incidencia en la definición de los planes y programas propios de la Gestión Estratégica de Talento Humano, corresponde a la composición demográfica y

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2025

comportamiento de los servidores públicos, por tanto, es necesario precisar que la EDUS cuenta con 21 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



12. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2025

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.

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.

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2025

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. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
Ruta del análisis de datos: conociendo el talento.	Plan anual de vacantes Registros y trazabilidad SIGEP

13. 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 2025 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 2025.

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 2025 se medirá la labor realizada durante 2024 y se dará a lugar a las recomendaciones pertinentes para aportar y aplicar durante el año corriente.

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2025

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
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

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: enero de 2025

14. BITÁCORA DE SEGUIMIENTO

Versión	Fecha	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	Descripción	APROBADO POR:
01	Marzo de 2020	JORGE DE LA HOZ	CARLOS MARCHENA	Primera elaboración del documento para implementación.	JORGE DE LA HOZ
		CONTRATISTA	JEFE DE CONTROL INTERNO		GERENTE
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	
06	Enero 2025			Actualización de documento para su implementación	