



EDURBE

EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A.

RESOLUCIÓN No. **21-0017**

Página 1 de 1

CODIGO: FT11-01-002

VERSIÓN N°: 001

FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-15

"Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa de Desarrollo Urbano de Bolívar S.A.-EDURBE S.A. vigencia 2021"

El Gerente de la **EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A. "EDURBE S.A."**, en ejercicio de sus atribuciones legales y administrativas, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, señala que: "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas."

Que el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia reconoce como principios mínimos fundamentales de los trabajadores colombianos los siguientes: "Igualdad de oportunidades; remuneración mínima vital y móvil; proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad".

Que el literal A, numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, señala como función de las unidades de personal de las entidades o quien haga sus veces "Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos".

Que de conformidad con lo señalado en el Decreto 1499 de 2017, en concordancia con el Decreto 591 de 2018 dentro del MIPG se establece como dimensión principal la Gestión del Talento Humano.

Que el Decreto 612 de 2018, fija las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Que el plan estratégico se concibe como una política orientadora y facilitadora de las gestiones de selección y vinculación, bienestar y salud ocupacional, gestión del desempeño, situaciones administrativas y nómina, gestión del conocimiento y capacitación que permite un desarrollo integral de los servidores a nivel de calidad de vida laboral y un proceso continuo de aprendizaje que procure el fortalecimiento de las competencias laborales, mejorando la calidad del desempeño laboral, con el propósito de mejorar el clima laboral y organizacional en la entidad.

Que en concordancia con lo expuesto, Edurbe S.A., ha estructurado el documento que corresponde al plan estratégico de Talento Humano, adoptando el plan de Formación y Capacitación, Bienestar laboral y social e Incentivos, de previsión de recursos humanos y plan anual de vacantes de acuerdo con las directrices impartidas por el DAFP.



EDURBE

EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A.

RESOLUCIÓN No. 21-0017

Página 1 de 1

CODIGO: FT11-01-002

VERSIÓN N°: 001

FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-15

Que es función del Gerente expedir los actos que sean necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la entidad, con sujeción a las disposiciones legales vigentes.

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adóptase el **Plan Estratégico de Talento Humano** de la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A. "EDURBE S.A." **vigencia 2021**, contenido en texto anexo, el cual hace parte del presente acto administrativo.

Parágrafo: Hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano los siguientes:

- Plan de Capacitación
- Plan de Bienestar Laboral y Social e Incentivos
- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de recursos humanos

ARTÍCULO SEGUNDO: Implementación y Seguimiento. La Subdirección Administrativa y Financiera, diseñará y pondrá en marcha la estrategia institucional encaminada a coordinar con las demás dependencias de EDURBE S.A., la implementación, seguimiento y evaluación permanente de las acciones de ejecución de los planes de que trata la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO: Divulgación. La Subdirección Administrativa y Financiera, dispondrá lo necesario para que los documentos que integran el Plan estratégico del Talento Humano vigencia 2021, sean publicados en el Portal web de la Entidad y dado a conocer en las dependencias de la misma.


COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Cartagena de Indias a los 27 ENE. 2021.


URIEL DE ARCO PATERNINA
Gerente

Proyectó: Aprada – Coord. TH

Revisó: Iván Quintero B - Subdirector Administrativo y Financiero (E)

 EDURBE	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.	VERSIÓN:00
		HOJA 1 DE 20
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021
		F. ACTUALIZACIÓN:

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) VIGENCIA 2021





 EDURBE	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.	VERSIÓN:00
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	HOJA 2 DE 20
		F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021
		F. ACTUALIZACIÓN:

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
GENERALIDADES.....	4
1. MARCO LEGAL.....	5
2. ALCANCE	8
3. OBJETIVO GENERAL	9
3.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	9
4. PREVIO A LA PLEANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	10
4.1. DISPOSICIONES DE INFORMACIÓN	10
4.1.1. Caracterización de los servidores.....	10
4.1.2. Caracterización de los empleos	10
4.1.3 Caracterización de los empleos por género	11
5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2020	13
5.1. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2020	14
6. PLANES Y PROGRAMAS DE 2020	17
6.1. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECUERSOS HUMANOS.....	18
6.2 PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS	18
6.3. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	19
6.4. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	20
6.5. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL - EDL.....	21
6.6. ESTRATEGIA EN EL PROCEDIMIENTO DE RETIRO	22
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	22


 EDURBE	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.	VERSIÓN:00
		HOJA 3 DE 20
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021
		F. ACTUALIZACIÓN:

INTRODUCCIÓN

EDURBE S.A se ve enfrentada constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios del entorno y el permanente desarrollo de la tecnología, lo cual genera una necesidad de adaptarse a las circunstancias para ofrecer un mejor servicio a los ciudadanos; a esto, se le suma los cambios políticos, sociales y económicos, para lo cual requiere de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solo atraer a los mejores servidores, sino que además logre estimularlos y retenerlos, para lo cual se requiere estrategias sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, sus empleados.

Con base en lo anterior, en el marco de la planeación estratégica del Talento Humano, en concordancia con lo que persigue el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2021, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El Plan Estratégico de Talento Humano, está enmarcado dentro de la Política de Gestión del Talento Humano planteada en la Primera Dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG donde se necesario considerar los atributos de calidad que debe poseer todo servidor público. Los servidores deben ser conocedores de su rol dentro de la Entidad, igualmente, la Entidad debe fortalecer sus conocimientos y competencias y ubicar al servidor de acuerdo con sus necesidades institucionales, con el fin de llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

 EDURBE	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.	VERSIÓN:00
		HOJA 4 DE 20
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021
		F. ACTUALIZACIÓN:

GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así como que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública.

Se evidencia en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano que ésta proporciona orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades, desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE
BOLÍVAR- EDURBE S.A.

VERSIÓN:00

HOJA 5 DE 20

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

F. CREACIÓN: 25 DE
ENERO DE 2021

F. ACTUALIZACIÓN:

1. MARCO LEGAL

Se relacionan la normativa que hace parte de la Gestión del Talento Humano, la cual, proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
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	Talento Humano
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.	Certificación de Bono pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de agosto de 200	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. <u>CÁLCULOS ACTUARIALES.</u>	Certificación de Bono Pensional
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)	Talento Humano
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	Talento Humano
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 técnico	Talento Humano



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE
BOLÍVAR- EDURBE S.A.

VERSIÓN:00

HOJA 6 DE 20

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

F. CREACIÓN: 25 DE
ENERO DE 2021

F. ACTUALIZACIÓN:

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

Plan Institucional de Capacitación

Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007

en la ley general de educación Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional.

Certificación de Bono Pensional

Ley 1221 de 16 de julio de 2008

Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.

Programa de Bienestar

Resolución 21-0002 del 4 de enero de 2021

Por la cual se establece la Planta de personal de la entidad y sus asignaciones acciones de la vigencia 2021.

Talento Humano

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)

Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar

Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015

Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo)

Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst) Vinculación

Ley 1801 del 29 de julio de 2016

Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia

Mediante Resolución No. 20161000022145 de 2016

La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.

Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño

Código de Integridad del Servidor Público 2017

DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana

Talento Humano

Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2015

Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015

Talento Humano

MIPG

Manual Operativo Dimensión No. 1

Talento Humano

GETH

Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano

Talento Humano



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE
BOLÍVAR- EDURBE S.A.

VERSIÓN:00


HOJA 7 DE 20

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

F. CREACIÓN: 25 DE
ENERO DE 2021


F. ACTUALIZACIÓN:

Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo (SGSST)
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Vinculación Discapacidad
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.	Planes y Programas
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional	MIPG

 EDURBE	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.	VERSIÓN:00
		HOJA 8 DE 20
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021
		F. ACTUALIZACIÓN:

Decreto 726 del 26 de abril de 2018	<p>Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales</p>	Certificación de Bono Pensional
Resolución 0667 del 03 de agosto de 2018	<p>Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas</p>	Competencias
Decreto 815 de 2018	<p>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.</p>	Competencias
Resolución No. 629 de 2018	<p>Por la cual se determinan las competencias específicas para los empleos con funciones de archivista que exijan formación técnica profesional, tecnológica y profesional o universitaria de archivista</p>	Talento Humano
Resolución 3546 de 2018	<p>Regula las prácticas laborales</p>	Pasantes
Decreto 1273 de 2018	<p>Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social</p>	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto No. 1800 de 7 octubre de 2019	<p>Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.</p>	Talento Humano



 EDURBE	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.	VERSIÓN:00
		HOJA 9 DE 20
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021
		F. ACTUALIZACIÓN:

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa de Desarrollo Urbano de Bolívar S.A. – EDURBE S.A., inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población de EDURBE S.A. (servidores públicos de libre nombramiento y remoción, empleados oficiales, provisionales y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.


3. OBJETIVO GENERAL

- ❖ Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de EDURBE S.A (Ingreso, desarrollo y retiro), en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

3.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ❖ Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un 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 (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las



	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.	VERSIÓN:00
		HOJA 10 DE 20
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021
		F. ACTUALIZACIÓN:

necesidades de los empleados, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.

- ❖ 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 empleados.
- ❖ Mantener la planta optima que requiere la entidad para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- ❖ Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública.

4. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO


4.1. DISPOSICIONES DE INFORMACIÓN

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

4.1.1. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES

A través del formulario de caracterización de los empleados oficiales de EDURBE S.A, se recolectó información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.



 EDURBE	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.	VERSIÓN:00
		HOJA 11 DE 20
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021
		F. ACTUALIZACIÓN:

4.1.2. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La caracterización de los empleos se visualiza en la planta de personal global y se observa en la tabla a continuación:

Tabla 1: Número de empleos en la Entidad

NIVELES	TOTAL NUMERO DE CARGOS
Directivo	4
Asesor	1
Profesional	12
Técnico	3
Asistencial	10
Total	30

Fuente: Elaboración Propia

Con base a lo anterior la planta de personal de la entidad, consta de 30 empleos en total, información suministrada por el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica la caracterización de empleos de acuerdo a las necesidades del servicio; igualmente, se puede determinar que la planta de empleados es una planta profesional, representando este nivel el 40% del total de empleos.

4.1.3 Caracterización de los empleos por género


La planta de personal de EDURBE S.A, actualmente está conformada por 13 mujeres (43.3%) y 15 hombres (50%), como se describe en la tabla 2.

Tabla 2. Planta de Empleos por género

Niveles	No. Cargos	Mujeres	% Mujeres	Hombres	%Hombres	Vacantes
Directivo	4	2		2		1
Asesor	1	1		0		0
Profesional	12	5		5		2
Técnico	3	1		2		0
Asistencial	10	6		4		
Total	30					

Fuente: Elaboración Propia



 EDURBE	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.	VERSIÓN:00
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	HOJA 12 DE 20
		F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021
		F. ACTUALIZACIÓN:

Se observa que la entidad, cumple con lo establecido en la Ley 581 del 2000 que busca garantizar el derecho de igualdad de género en los cargos directivos de la administración pública, con el cumplimiento de participación de la mujer con un mínimo del 30% de estos cargos. Actualmente los cargos directivos están en una proporción de 50 – 50.

5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2021

El Plan Estratégico de Talento Humano de EDURBE S.A se elaborará teniendo en cuenta el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) se busca integrar todos los elementos que conforman la primera dimensión de talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El PETH se debe enfocar en crear las acciones para potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas en el autodiagnóstico de la matriz de GETH.

Las acciones mencionadas deben articularse en el marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

5.1. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2021

Las acciones que se reflejan a lo largo de la siguiente matriz, dan cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG:



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE
BOLÍVAR- EDURBE S.A.

VERSIÓN:00

HOJA 13 DE 20

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

F. CREACIÓN: 25 DE
ENERO DE 2021

F. ACTUALIZACIÓN:

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de vida del servidor Público	Proceso	Beneficiarios	
Ruta	Variable	Actividades				
RUTA DE LA FELICIDAD (la felicidad nos hace más productivos)	Entorno Físico	Elaborar e implementar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la normatividad vigente	Planeación / Desarrollo	SGSST	Servidores y Contratistas	
		Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores	Desarrollo			
			Identificar rutas de evacuación en la Entidad	Planeación/ Desarrollo	PIC	Servidores
			Ejecutar acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente	Desarrollo		
			Difundir información y gestionar capacitación	Desarrollo	Bienestar / SGSST	Servidores y Contratistas
			Programar actividades de esparcimiento (torneos deportivos, campeonatos ecológicos)	Planeación		
	Equilibrio de vida		Actualizar el Plan Anual de Vacantes	Ingreso	Vinculación	Servidores
			Elaborar una estrategia de salario emocional y divulgarla	Planeación		
	Salario Emocional		Programar ejercicios dirigidos – actividad física	Desarrollo	Bienestar/SGSST	Servidores y Contratistas
			Identificar y caracterizar a los servidores con alteraciones en exámenes médicos ocupacionales	Desarrollo		



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE
BOLÍVAR- EDURBE S.A.

VERSIÓN:00

HOJA 14 DE 20

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

F. CREACIÓN: 25 DE
ENERO DE 2021

F. ACTUALIZACIÓN:

Innovación con pasión	Generar estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores públicos de carrera administrativa, así como el mejor servidor de LNR y otras formas de reconocimiento para los demás servidores	Planeación	Bienestar	Servidores
	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud, con apoyo de la Caja de compensación y la ARL	Desarrollo	Bienestar	Servidores y Contratistas
	Impulsar la política de Integridad a través de la propagación del Código de Integridad	Desarrollo	Bienestar	
	Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas de innovación, e incluirlo en el PIC.	Desarrollo	PIC	Servidores
	Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o programa Estado Joven	Ingreso	Pasantes	Pasantes
	Elaborar el Plan de retiro asistido	Retiro	Retiro	Servidores
	Poner en práctica la política de gestión del conocimiento	Retiro	Retiro	
	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Planeación	PIC	
	Implementar el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral (EDL)	Desarrollo	EDL	Servidores
	Cultura de liderazgo			



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE
BOLÍVAR- EDURBE S.A.

VERSIÓN:00

HOJA 15 DE 20

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

F. CREACIÓN: 25 DE
ENERO DE 2021

F. ACTUALIZACIÓN:

RUTA DEL
CRECIMIENTO
(liderando
talento)

Bienestar
del talento

Liderazgo
en valores

Promover los lineamientos de compromisos de mejoramiento individual para los servidores que obtengan una calificación menor de 85 puntos.

Diseñar e implementarla estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.

Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma

Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, e incluirlas en el PIC

Promover actividad Desarrollo Bienestar Servidores y Contratistas para la conmemoración del Día del Servidor Público

Realizar encuesta de retiro Retiro Retiro Servidores

para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.

Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de Desarrollo Vinculación Servidores y Contratistas

Realizar actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de Desarrollo Vinculación Servidores y Contratistas



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE
BOLÍVAR- EDURBE S.A.

VERSIÓN:00

HOJA 16 DE 20

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

F. CREACIÓN: 25 DE
ENERO DE 2021

F. ACTUALIZACIÓN:

los Servidores Públicos

Contratistas

Coordinar actividades para pre pensionados con la caja de compensación familiar y la ARL

Desarrollo

Bienestar

Servidores que saben lo que hacen

Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con: Derechos Humanos,

Desarrollo

PIC

Servidores

Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera,

Participación ciudadana y Servicio al ciudadano.

Aplicar conjuntamente con la Dirección de Gestión del Conocimiento

Retiro

Retiro

las herramientas diseñadas para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran

RUTA DEL SERVICIO (Al servicio de los ciudadanos)

Cultura basada en el servicio

Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como capacitar a los servidores en los ejes de la gestión del conocimiento

Desarrollo

Talento Humano

Servidores

Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad.

Desarrollo

Bienestar

/SGSST

Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos

Desarrollo

Nómina



EDURBE

**EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE
BOLÍVAR- EDURBE S.A.**

VERSIÓN:00

HOJA 17 DE 20

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

**F. CREACIÓN: 25 DE
ENERO DE 2021**

F. ACTUALIZACIÓN:

correspondientes

RUTA DE LA CALIDAD (La cultura de hacer las cosas bien)

Hacer siempre las cosas bien

Actualizar los manuales de funciones y competencias

Desarrollo

Talento Humano

Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme a las necesidades de la Entidad

Servidores

Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento

Desarrollo

Vinculación y permanencia

Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC

Ingreso

Vinculación

Expedir y apropiar mediante acto administrativo el sistema de evaluación del desempeño laboral - EDL

Desarrollo

EDL

Promover la conformación de la Comisión de Personal Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo

Desarrollo

Comités

correspondiente de Talento Humano Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor

Desarrollo

Vinculación y Permanencia

Servidores y contratistas

Consolidar las estadísticas de la información de Gestión Estratégica de Gestión Humana


Desarrollo

Talento Humano

RUTA DE LA INFORMACIÓN (Conociendo el talento)

Entendiendo personas a través del uso de datos



	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.	VERSIÓN:00
		HOJA 18 DE 20
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021
		F. ACTUALIZACIÓN:


6. PLANES Y PROGRAMAS DE 2021

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, se busca el fortalecimiento y creación de valor público en Edurbe S.A. Para ello, se formulan los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores públicos para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. Estos planes se desarrollarán así:

6.1. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación para la provisión del recurso humano, con la finalidad de identificar las necesidades de la planta de personal, contando así con información veraz y actualizada sobre los ingresos y retiros de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual, técnica y financiera para cubrir los requerimientos de la planta de personal de EDURBE S.A, de acuerdo a las necesidades del servicio, logrando identificar los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.	VERSIÓN:00
		HOJA 19 DE 20
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021
		F. ACTUALIZACIÓN:

6.2 PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Objetivo: implementar programas que contribuyan al desarrollo integral de los funcionarios, de tal forma que favorezcan su desarrollo personal, social y laboral y motive al logro de los objetivos estratégicos de acuerdo a las políticas establecidas por el DAPF y el decreto 1567 de 1988.

6.3. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO


Objetivo: Garantizar la continuidad, el seguimiento y mantenimiento del sistema de Gestión mediante la aplicación del plan de mejoramiento de seguridad y salud en el trabajo - SST para la vigencia 2021.

6.4. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Objetivo: Fortalecer y contribuir con el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias, mejorando la productividad a través del proceso de capacitación para perfeccionar su desempeño y desarrollo integral de los empleados en el cumplimiento de la misión de EDURBE S.A.




6.5. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Objetivo: Evaluar el desempeño de los funcionarios de la entidad a intervalos planificados teniendo en cuenta las características funcionales de su cargo.

 EDURBE	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.	VERSIÓN:00
		HOJA 20 DE 20
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021
		F. ACTUALIZACIÓN:

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.

Para el seguimiento y evaluación de Planeación Estratégica de Talento Humano, se utilizarán los mecanismos desarrollados por Función Pública; como es la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano (Autodiagnóstico). A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en el presente documento.

Elaboró: Alexandra Prada Alvear P.U. Coord. Talento Humano Firma: 	Aprobó: Uriel De Arco Paternina Gerente Firma: 	Revisó: Iván Quintero Banda Subdirector Administrativo y Financiero (E) Firma: 
--	---	---