 <b>EDURBE</b>	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A.		
	RESOLUCIÓN No. <b>22-0007</b>		
Página 1 de 1	CODIGO: FT11-01-002	VERSIÓN N°: 001	FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-15

***"Por la cual se adoptan de acuerdo con el ámbito de aplicación del MIPG los Planes Institucionales: Estratégico de Talento Humano y de vacantes, de Bienestar Laboral y Social e Incentivos y de Capacitación de la Empresa de Desarrollo Urbano de Bolívar S.A.-EDURBE S.A. vigencia 2022"***

El Gerente Suplente y Representante Legal 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 los literales a) y b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, señalan que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano y anual de vacantes, sin consagrar fecha para tal efecto.

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 artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 612 de 2018, fija las directrices de acuerdo con el ámbito de aplicación del MIPG, para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.


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, y dentro de ello 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, y plan anual de vacantes de acuerdo con las directrices impartidas por el DAFP.

Que los artículos 18 y 19 del Decreto Ley 1567 de 1998, establecen que a través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

 <b>EDURBE</b>	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A.		
	RESOLUCIÓN No. <b>22-0007</b>		
Página 1 de 1	CODIGO: FT11-01-002	VERSIÓN N°: 001	FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-15

en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados; y que las entidades públicas, están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Que el artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998 determina que los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Que el Decreto 614 de marzo 14 de 1984 y la Resolución 1016 de marzo 31 de 1989 reglamentan la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Que la Ley 87 de 1993 establece normas para el ejercicio del Control Interno en las entidades del Estado.

Que a través del Decreto 1599 de 2005, se adoptó el Modelo estándar de Control Interno en las entidades del Estado y que dicho Decreto fue derogado por el Decreto 943 del 21 de mayo de 2014, actualizando así el Modelo Estándar de Control Interno, a su vez éste último fue derogado tácitamente por el Decreto 1499 de 2017, el cual en su Capítulo 2 artículo 2. 2. 22. 2. 1 "Política de Gestión y Desempeño Institucional" contempla dentro de su numeral 3 la Política del Talento Humano, el cual establece los productos Programa de Bienestar Social y plan de Incentivos, con periodicidad anual y formulado de acuerdo a las necesidades de los servidores públicos.

Que el Decreto 1083 de 2015 en el título 10, artículo 2.2.10.8., dispone que los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.


Que el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, establece que la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios, en función de lo cual, las entidades dentro de las políticas establecidas por el Departamento administrativo de la Función Pública, deben formular los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas, las necesidades y evaluación del desempeño.

Que el artículo 2 del Decreto Ley 1567 de 1998, crea el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada.

Que el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece que las entidades con el propósito de organizar la capacitación interna deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

Que de conformidad con el artículo 2.2.9.1 del decreto 1083 de 2015, los planes de capacitación de



	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A.		
	RESOLUCIÓN No. 22-0007		
Página 1 de 1	CODIGO: FT11-01-002	VERSIÓN N°: 001	FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-15

las entidades públicas deben responder a los estudios técnicos que identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar las competencias laborales.

Que de conformidad con el artículo 1 del Decreto 894 de 2017, todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, el entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad.

Que con fundamento en una encuesta aplicada a los empleados de Edurbe, se han identificado las necesidades y expectativas en materia de formación y capacitación al interior de la entidad y en el marco de las estimaciones de gasto que se tienen para la vigencia 2022, se ha formulado el programa de capacitación el cual se ejecutará con los recursos presupuestales asignados y los recursos físicos y humanos disponibles en la entidad, así como a través de mecanismos y redes de cooperación de otras entidades.

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:** Adóptense de acuerdo con el ámbito de aplicación del MIPG los Planes Institucionales: *Estratégico de Talento Humano y de vacantes, de Bienestar Laboral y Social e Incentivos y de Capacitación de la Empresa de Desarrollo Urbano de Bolívar S.A.-EDURBE S.A. vigencia 2022*, contenidos en texto anexo, los cuales hacen parte del presente acto administrativo.

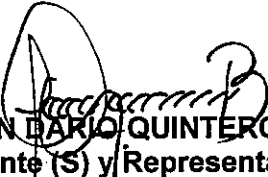
**ARTÍCULO SEGUNDO:** Implementación y Seguimiento. La Subdirección Administrativa y Financiera, diseñará y pondrá en marcha la estrategia institucional encaminada a coordinar con las demás dependencias de EDURBE S.A., la implementación, seguimiento y evaluación permanente de las acciones de ejecución 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 2022, sean publicados en el Portal web de la Entidad y dado a conocer en las dependencias de la misma.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.


11 ENE. 2022

Dado en Cartagena de Indias a los \_\_\_\_\_


  
**IVÁN DARÍO QUINTERO BANDA**  
 Gerente (S) y Representante Legal

Proyectó: Aprada – Coord. TH

Revisó: Luzmey Rocha Meza – Asesor Control Interno


	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.</b>	<b>VERSIÓN:00</b>
		<b>HOJA 1 DE 19:</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021</b>
		<b>F. ACTUALIZACIÓN:</b>

# **PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) VIGENCIA 2022**

 <b>EDURBE</b>	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.</b>	<b>VERSIÓN:00</b>
		<b>HOJA 2 DE 19</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021</b>
		<b>F. ACTUALIZACIÓN:</b>

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	3
GENERALIDADES.....	4
1. MARCO LEGAL .....	5
2. ALCANCE .....	9
3. OBJETIVO GENERAL .....	9
3.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	9
4. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO .....	11
4.1. DISPOSICIONES DE INFORMACIÓN .....	11
4.1.1. Caracterización de los servidores.....	11
4.1.2. Caracterización de los empleos .....	11
4.1.3 Caracterización de los empleos por género .....	12
5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2022 .....	13
5.1. ARTICULACIÓN DE ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR...	13
6. PLANES Y PROGRAMAS DE 2022 .....	17
6.1. PLAN ANUAL DE VACANTES .....	18
6.2 PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS .....	18
6.3. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	18
6.4. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	18
6.5. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO .....	19
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	19


 <b>EDURBE</b>	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.</b>	<b>VERSIÓN:00</b>
		<b>HOJA 3 DE 19</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021</b>
		<b>F. ACTUALIZACIÓN:</b>

## 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 2022, 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.

 <b>EDURBE</b>	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.</b>	<b>VERSIÓN:00</b>
		<b>HOJA 4 DE 19</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021</b>
		<b>F. ACTUALIZACIÓN:</b>


## 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.


	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.</b>	<b>VERSIÓN:00</b>
		<b>HOJA 5 DE 19</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021</b>
		<b>F. ACTUALIZACIÓN:</b>

## 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:

<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>APLICACIÓN ESPECÍFICA</b>	<b>TEMA RELACIONADO CON LA NORMA</b>
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 2000	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. CALCULOS ACTUARIALES.	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




 <b>EDURBE</b>	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.</b>	<b>VERSIÓN:00</b>
		<b>HOJA 6 DE 19</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021</b>
		<b>F. ACTUALIZACIÓN:</b>


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	Plan Institucional de Capacitación
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	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)
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia	Vinculación
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 201	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

 <b>EDURBE</b>	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.</b>	<b>VERSIÓN:00</b>
		<b>HOJA 7 DE 19</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021</b>
		<b>F. ACTUALIZACIÓN:</b>

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

 <b>EDURBE</b>	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.</b>	<b>VERSIÓN:00</b>
		<b>HOJA 8 DE 19</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021</b>
		<b>F. ACTUALIZACIÓN:</b>

Decreto 726 del 26 de abril de 2018	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	Certificación de Bono Pensional
Resolución 0667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas	Competencias
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.	Competencias
Resolución No. 629 de 2018	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	Talento Humano
Resolución 3546 de 2018	Regula las prácticas laborales	Pasantes
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto No. 1800 de 7 octubre de 2019	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.	Talento Humano

 <b>EDURBE</b>	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.</b>	<b>VERSIÓN:00</b>
		<b>HOJA 9 DE 19</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021</b>
		<b>F. ACTUALIZACIÓN:</b>

## 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 los mismos. 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

 <b>EDURBE</b>	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.</b>	<b>VERSIÓN:00</b>
		<b>HOJA 10 DE 19</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021</b>
		<b>F. ACTUALIZACIÓN:</b>

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.


### **MISIÓN:**

Somos una empresa comprometida con el desarrollo urbano de Bolívar, el Distrito de Cartagena de Indias y la Nación, a través del saneamiento básico de los cuerpos de agua del Distrito de Cartagena y la creación de nuevos modelos de desarrollo urbanístico integrales que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad en general.

### **VISIÓN:**

EDURBE S.A Se visiona como una empresa líder en la realización de proyectos de alto impacto socioeconómico y ambiental, reconocida por su servicio integral y la calidad de su gestión, con una participación determinante en la Materialización de los Planes de Desarrollo de sus asociados.

Para el año 2030 EDURBE S.A., será reconocida a nivel nacional por la calidad de su gestión, como una empresa productiva generadora de recursos y de proyectos de infraestructura que contribuyan de manera eficiente al desarrollo sostenible de la región caribe.

 <b>EDURBE</b>	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.</b>	<b>VERSIÓN:00</b>
		<b>HOJA 11 DE 19</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021</b>
		<b>F. ACTUALIZACIÓN:</b>

## 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.


#### 4.1.2. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La caracterización de los empleos se visualiza en la planta de personal global, la cual actualmente está conformada por un total de 27 empleados distribuidos de la siguiente forma como se observa en la tabla a continuación:

*Tabla 1: Número de empleos en la Entidad*

Tipo de Vinculación y Nivel	En Propiedad	En Encargo	Vacante	TOTAL NUMERO DE CARGOS
<b>LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b>				<b>5</b>
Directivo	1	4	4	
<b>PERIODO FIJO DE 4 Años</b>				<b>1</b>
Asesor	1			
<b>TRABAJADORES OFICIALES</b>				<b>21</b>
Profesional	10			
Técnico	3			
Asistencial	8			
<b>Total</b>				<b>27</b>

Fuente: Elaboración Propia, Coord. de TH

 <b>EDURBE</b>	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.</b>	<b>VERSIÓN:00</b>
		<b>HOJA 12 DE 19</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021</b>
		<b>F. ACTUALIZACIÓN:</b>

Con base a lo anterior la planta de personal de la entidad, consta de 27 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) personas del género femenino y (13) personas del género masculino, como se describe en la tabla 2.

*Tabla 2. Planta de Empleos por género*

Niveles	No. Cargos	Mujeres	% Mujeres	Hombres	%Hombres	Encargo	Vacantes
Directivo	5	2	7.4%	2	7.4%	3	1
Asesor	1	1	3.7	0			0
Profesional	10	4	14.8	6	22.2		0
Técnico	3	1	3.7	2	7.4		0
Asistencial	8	5	18.5	3	11.1		
<b>Total</b>	<b>27</b>						

Fuente: Elaboración Propia, Coord. de TH

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.

	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.	VERSIÓN:00
		HOJA 13 DE 19
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021
		F. ACTUALIZACIÓN:

## 5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2022

El Plan Estratégico de Talento Humano de EDURBE S.A se elaborará teniendo en cuenta el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo o permanencia 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. ARTICULACIÓN DE ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.

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:

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de vida del servidor Público	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
	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		





**EDURBE**

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

**VERSIÓN:00**

**HOJA 14 DE 19**

**PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO**

**F. CREACIÓN: 25 DE  
ENERO DE 2021**

**F. ACTUALIZACIÓN:**

RUTA DE LA FELICIDAD (la felicidad nos hace más productivos)		Ejecutar acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente	Desarrollo			
		Difundir información Gestionar capacitación sostenibilidad ambiental	Desarrollo	PIC	Servidores	
	Equilibrio de vida	Programar actividades de Esparcimiento (torneos deportivos, caminatas ecológicas)	Planeación	Bienestar/SGSST	Servidores y Contratistas	
		Actualizar el Plan Anual de Vacantes	Ingreso	Vinculación	Servidores	
	Salario Emocional		Elaborar una estrategia de salario emocional y divulgarla	Planeación	Bienestar	Servidores
			Programar ejercicios dirigidos - actividad física	Desarrollo	Bienestar/SGSST	Servidores y Contratistas
			Identificar y caracterizar los servidores con alteraciones en exámenes médicos ocupacionales	Desarrollo	SGSST	
			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
	Innovación con pasión		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 Integridad a través de propagación del Código Integridad	Desarrollo	Bienestar	
			Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas de innovación, e incluirlo en el PIC.	Desarrollo	PIC	Servidores



**EDURBE**

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

**VERSIÓN:00**

**HOJA 15 DE 19**

**PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO**

**F. CREACIÓN: 25 DE  
ENERO DE 2021**

**F. ACTUALIZACIÓN:**

		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	
RUTA DEL CRECIMIENTO (liderando talento)	Cultura de liderazgo	Implementar el Sistema de Evaluación del Desempeño Por competencias conforme al formato establecido en la entidad	Desarrollo	EDL	Servidores
		Promover los lineamientos de compromisos de mejoramiento individual para los servidores que obtengan una calificación menor de 85 puntos.	Desarrollo	EDL	
		Diseñar e implementar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.	Planeación	PIC	
Bienestar del talento		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma	Planeación	PIC	Servidores
		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	Desarrollo	PIC	



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

VERSIÓN:00


HOJA 16 DE 19

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

F. CREACIÓN: 25 DE  
ENERO DE 2021

F. ACTUALIZACIÓN:


		Promover actividad para la conmemoración del Día del Servidor Público	Desarrollo	Bienestar	Servidores y Contratistas
		Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Retiro	Retiro	Servidores
Liderazgo en valores		Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad	Desarrollo	Bienestar	Servidores y Contratistas
		Mantener actualizada la Matriz de caracterización de los Servidores públicos	Desarrollo	Vinculación	Servidores y 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, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano.	Desarrollo	PIC	Servidores
		Aplicar conjuntamente con la Dirección de Gestión del Conocimiento las herramientas diseñadas para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran	Retiro	Retiro	
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

 <b>EDURBE</b>	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.</b>	<b>VERSIÓN:00</b>
		<b>HOJA 17 DE 19</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021</b>
		<b>F. ACTUALIZACIÓN:</b>

<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> (La cultura de hacer las cosas bien)	Hacer siempre las cosas bien	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad.	Desarrollo	Bienestar / SGSST	<b>Servidores</b>
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes	Desarrollo	Nómina	
		Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme a las necesidades de la Entidad	Desarrollo	Talento Humano	
		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	
		Expedir y apropiar mediante acto administrativo el sistema de evaluación del desempeño laboral - EDL	Desarrollo	EDL	
		Promover la conformación de la Comisión de Personal	Desarrollo	Comités	
		<b>RUTA DE LA INFORMACIÓN</b> (Conociendo el talento)	Entendiendo personas a través del uso de datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto lo correspondiente de Talento Humano	
Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor	Desarrollo			Vinculación y Permanencia	
Consolidar las estadísticas de la información de Gestión Estratégica de Gestión Humana	Desarrollo			Talento Humano	

## 6. PLANES Y PROGRAMAS DE 2022

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:

 <b>EDURBE</b>	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.	VERSIÓN:00
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	HOJA 18 DE 19
		F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021
		F. ACTUALIZACIÓN:

### **6.1. PLAN ANUAL DE VACANTES**

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.

### **6.2 PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL y SOCIAL 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 2022.

### **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.


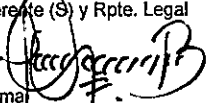
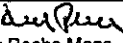
 <b>EDURBE</b>	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.</b>	<b>VERSIÓN:00</b>
		<b>HOJA 19 DE 19</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021</b>
		<b>F. ACTUALIZACIÓN:</b>


## 6.5. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

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

## 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.


<b>Elaboró:</b> Alexandra Prada Alvear P.U. Coord. Talento Humano  Firma: 	<b>Aprobó:</b> Iván Quintero Banda Gerente (S) y Rpte. Legal  Firma: 	<b>Revisó:</b>  Luzmey Rocha Meza Asesor de Control Interno  Firma:
---	--	--

	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.</b>	<b>VERSIÓN:00</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>HOJA 1 DE 6</b>
		<b>F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021</b>
		<b>F. ACTUALIZACIÓN:</b>

PLAN ANUAL DE VACANTES  
VIGENCIA 2022

Cartagena de Indias D.T. y C,  
2022

[Escriba aquí]

	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.	VERSIÓN:00
		HOJA 2 DE 6
	PLAN ANUAL DE VACANTES	F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021
		F. ACTUALIZACIÓN:

<b>1. OBJETIVO.....</b>	<b>3</b>
1.1    Objetivos Específicos.....	3
<b>2. ALCANCE.....</b>	<b>3</b>
<b>3. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS.....</b>	<b>3</b>
3.1    Empleo Público.....	3
3.2    Clasificación de los empleos.....	3
<b>4. RESPONSABILIDADES.....</b>	<b>4</b>
<b>5. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN.....</b>	<b>4</b>
5.1    Metodología de Provisión.....	4
5.1.1    Provisión transitoria de los empleos en vacancia definitiva o temporal.....	4
5.1.2    Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción.....	5
<b>6. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO.....</b>	<b>5</b>
6.1    Necesidades de planta de personal en la Gobernación de Bolívar.	5



## 1. OBJETIVO

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.

### 1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Identificar los empleos vacantes en la planta de personal y adelantar las gestiones necesarias para su provisión transitoria cuando las necesidades del servicio así lo requiera.
- b. Definir la forma de provisión de los empleos vacantes de conformidad con la Ley.
- c. Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

## 2. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes permite aplicar la planeación del talento humano y los procedimientos definidos para la provisión objetiva de los empleos vacantes, de manera que permita cubrir las necesidades de la entidad en lo que respecta al recurso humano, en cuanto a:

- a. Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- b. Identificar con certeza los movimientos anuales en la planta de personal y determinar los empleos en vacancia definitiva o temporal, junto con la forma de provisión.
- c. Identificar los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

## 3. DEFINICIONES.

### 3.1 Empleo Público.

De conformidad con el Artículo 2° del Decreto Ley 770 de 2005, define la noción de empleo público como *"(...) el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.*

*Las funciones y los requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por las respectivas entidades, con sujeción a los generales que establezca el Gobierno Nacional de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo 5 de este Decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en leyes especiales (...)"*

### 3.2 Clasificación de los empleos.

Según el Decreto 1083 de 2015, los niveles jerárquicos de los empleos de las entidades territoriales, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, se clasifican en: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

Artículo 2.2.2.2.1. *Ibíd.* Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

Artículo 2.2.2.2.2. Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la Rama Ejecutiva del orden nacional.

Artículo 2.2.2.2.3. Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les

pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Artículo 2.2.2.2.4. Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Artículo 2.2.2.2.5. Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

#### **4. RESPONSABILIDADES**

El responsable de elaborar el Plan Anual de Vacantes y mantenerlo actualizado es la Coordinación de Talento Humano de EDURBE S.A. o quien haga sus veces.

#### **5. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN**

El Plan Anual de Vacantes se desarrollará teniendo en cuenta las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

El Coordinador de Talento Humano o a quien éste designe, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin.

Para lo anterior, se utilizará el formato diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y ajustado por EDURBE S.A, mediante el cual se relaciona en el Formato Plan Anual de Vacantes.

##### **5.1 Metodología de Provisión**

###### **5.1.1 Provisión transitoria de los empleos en vacancia definitiva o temporal.**

Los empleos vacantes de EDURBE S.A., se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004, Ley 1960 de 2019. Para proveer en debida forma los cargos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc.

###### **5.1.2 Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para su desempeño y el procedimiento establecido en la ley.

En todo caso, se dará aplicación a la provisión transitoria de los cargos de libre Nombramiento y Remoción en los términos del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, cuando así lo requiera la entidad.

#### **6. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO**

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como finalidad estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de EDURBE S.A., con el fin de establecer directrices y programar su provisión, a fin de no afectar el servicio.

La información del formato del Plan Anual de Vacantes se actualizará en la medida en que se vayan cubriendo las vacantes o se generen nuevas. De igual forma se podrá establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, EDURBE S.A., desarrollará el Plan Anual de Vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en los términos establecidos en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015 y demás normas y directrices impartidas sobre la materia.

### 6.1 Necesidades de planta de personal en EDURBE S.A.

Durante la vigencia 2021, se reformó la planta de empleados de EDURBE S.A., mediante Resolución No.21-0070 del 12 de agosto de 2021, en el sentido de suprimir de la planta los siguientes cargos:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
(1) Profesional universitario- Arquitecto	219	17
(1) Secretario	440	26
(1) Profesional universitario- Abogado	219	17

Igualmente en el acto administrativo antes citado se creó la Subdirección de Planeación y Proyectos.

Mediante acto administrativo No. 21-0126 del 20 de diciembre de 2021, fue retirado del servicio por justa causa un empleado, quien era titular del cargo de Conductor; toda vez que accedió a su pensión de vejez. Y mediante Resolución No. 22-0006 se suprimió dicho cargo de la planta de personal.

Así la entidad actualmente cuenta con la siguiente planta personal, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas:

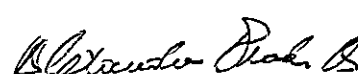
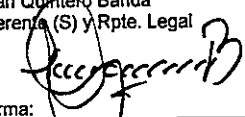
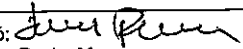
PLANTA PERSONAL – EDURBE S.A.			
Denominación del empleo	Código	Grado	No. de empleos
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			
Gerente	050	24	1
Secretario General	054	19	1
Subdirector Técnico	068	19	1
Subdirector Administrativo y Financiero	068	19	1
Subdirector de Planeación y Proyectos	068	19	1
<b>TOTAL EMPLEOS NIVEL DIRECTIVO</b>			<b>5</b>
<b>NIVEL ASESOR</b>			
Asesor de Control Interno	105	13	1
<b>TOTAL EMPLEOS NIVEL ASESOR</b>			<b>1</b>
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
Profesional Especializado	222	24	1
Profesional Universitario	219	21	4
Profesional U. - Tesorero	201	21	1
Profesional Universitario	219	19	4
<b>TOTAL EMPLEOS NIVEL PROFESIONAL</b>			<b>10</b>
<b>NIVEL TÉCNICO</b>			
Técnico Operativo	314	18	1
Técnico Administrativo	367	18	1
Técnico Administrativo	314	18	1
<b>TOTAL EMPLEOS NIVEL TÉCNICO</b>			<b>3</b>

<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			
Secretario	440	26	3
Auxiliar Administrativo	407	10	1
Auxiliar Servicios generales	470	10	2
Auxiliar Servicios generales	470	07	2
<b>TOTAL EMPLEOS NIVEL ASISTENCIAL</b>			<b>8</b>
<b>TOTAL PLANTA DE PERSONAL</b>		<b>27</b>	

Información consolidada del total de vacantes definitivas y/o temporales no provistas de la planta de personal.

**Total Vacantes no provistas**

<b>Nivel del empleo</b>	<b>Denominación del empleo</b>	<b># Vacantes</b>
<b>DIRECTIVO</b>	Gerente C-050 G-24	1
	Secretaria General C-054 G-19	1
	Subdirector Administrativo y Financiero C-068 G-19	1
	Subdirector de Planeación y Proyectos C-068 G-19	1
<b>TOTAL VACANTES</b>		<b>4</b>

Elaboró: Alexandra Prada Alvear P.U. Coord. Talento Humano  Firma: 	Aprobó: Iván Quintero Banda Gerente (S) y Rpte. Legal  Firma:	Revisó:  Luzmey Rocha Meza Asesor Control Interno  Firma:
--	--	--