



RESOLUCIÓN No. 009
Fecha: 18 de enero de 2024



POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL EL CARMEN DE VIBORAL

El Representante Legal y Gerente de la Empresa de Desarrollo Urbano y Rural del Municipio de El Carmen de Viboral EDUR, en uso de sus atribuciones legales y las facultades otorgadas por el Concejo Municipal de El Carmen de Viboral mediante el Acuerdo Municipal 004 de 2021 y el Acuerdo Directivo N° 003 del 13 de agosto de 2021 de la Junta Directiva,

CONSIDERANDO:

Que conforme a lo establecido en el artículo 209 de la Constitución Política, la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad; además de los principios de buena fe, eficiencia, participación, responsabilidad y transparencia, señalados en el artículo 3° de la Ley 489 de 1998.

Que, mediante el Decreto 612 del 2018, se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado, dentro de los cuales está incluido PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Procede adoptar en la Empresa de Desarrollo Urbano y Rural del Municipio de El Carmen De Viboral el PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Que, en mérito expuesto,

RESUELVE:

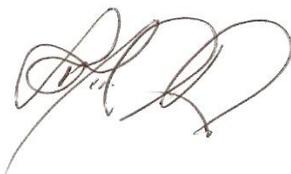
ARTÍCULO 1. Adoptar el PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO en la Empresa de Desarrollo Urbano y Rural del Municipio de El Carmen De Viboral, de conformidad con la parte motiva del presente acto administrativo.

ARTÍCULO 2. La implementación, divulgación, seguimiento, evaluación y reforzamiento del PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, se realizará con la participación del equipo Interdisciplinario conformado para el efecto.

ARTÍCULO 3. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Firmada en El Carmen de Viboral a los dieciocho (18) días del mes de enero de dos mil veinticuatro (2024).



MARCO ANTONIO DÍAZ MEDINA
Gerente – EDUR

Anexo: PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (7 Folios).



Empresa de Desarrollo Urbano y Rural
EL CARMEN DE VIBORAL

RESOLUCIÓN No. 009
Fecha: 18 de enero de 2024



Municipio
El Carmen de Viboral

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2024

**EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL DEL
MUNICIPIO DE EL CARMEN DE VIBORAL**

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El objetivo de la planeación estratégica es orientar el desarrollo integral de la entidad, a través de la elaboración, formulación, revisión, actualización y seguimiento de planes para el mejoramiento del cumplimiento de la misión institucional, facilitando el logro de las metas institucionales y comunicando a las partes interesadas. De este ejercicio se establece la estrategia, tiempos, actividades recursos entre otros. Así como es importante establecer el norte de la entidad también lo es poder determinar el logro de sus objetivos propuestos mediante indicadores que determinaran si la gestión del talento humano está contribuyendo adecuadamente al logro de metas y objetivos trazados por LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL EL CARMEN DE VIBORAL.

Este Plan Estratégico está compuesto por elementos ya conocidos: Misión, Visión, objetivos estratégicos y planes de acción, que influyen en la realización del propósito misional y en el logro de los objetivos del Plan Estratégico Institucional. Los procedimientos, procesos y proyectos de la gestión del talento humano, se deben adelantar de manera articulada con los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, el plan estratégico institucional y el plan de Acción.

La gestión del talento humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza la información sobre la materia; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

- ✓ Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.
- ✓ Permanencia: en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, entre otras.
- ✓ Retiro: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

De igual manera, la gestión del talento humano incluye el desarrollo de prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de selección meritocracia, capacitación y evaluación de los servidores públicos.

En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirán a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos de la Función Pública.

OBJETIVO GENERAL

Planear, organizar, ejecutar y controlar las acciones relacionadas con la administración y el desarrollo del Talento Humano al servicio de la entidad en pro del mejoramiento continuo, la satisfacción del personal y el desarrollo institucional, que permita contar con el personal idóneo y competente, para cumplir con la misión y objetivos institucionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Formular un plan estratégico para la gestión del Talento Humano.
- ✓ Desarrollar un Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL EL CARMEN DE VIBORAL.
- ✓ Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- ✓ Administrar la nómina y seguridad social de los empleados de la entidad.
- ✓ Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores.
- ✓ Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los empleados de la Entidad, así como los requerimientos de los ex empleados de la Entidad.

MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica del Talento Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Talento Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002. pág. 13.). El éxito de la Planeación Estratégica del Talento Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la

Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos).
Por consiguiente, dicho modelo consta de lo siguiente:

MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

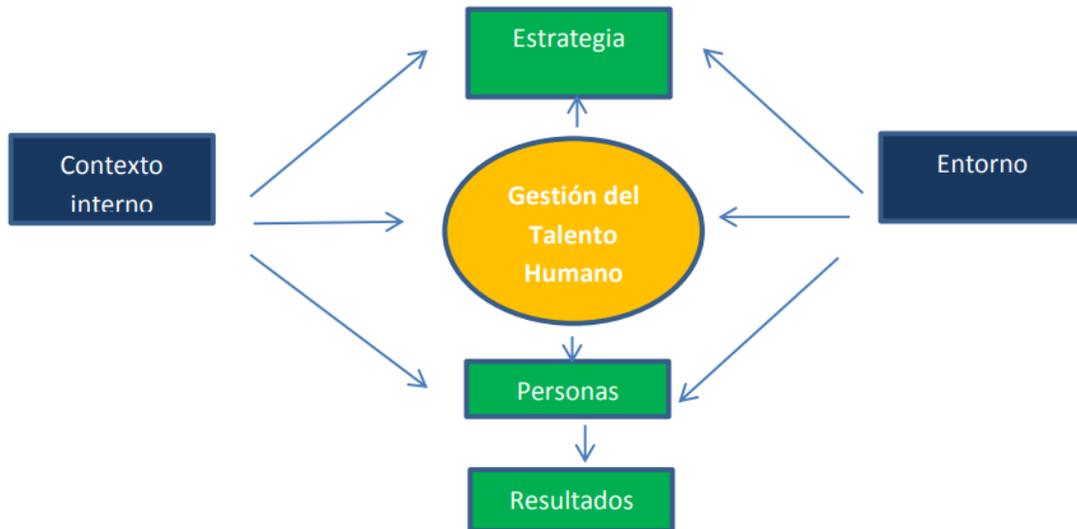


Figura N° 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Talento Humano adaptado de Serlavós, tomado de: (Longo, 2002 pág. 11)

SISTEMA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Para desarrollar la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Talento Humano, la cual se desarrolla a través del siguiente sistema de gestión:

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:

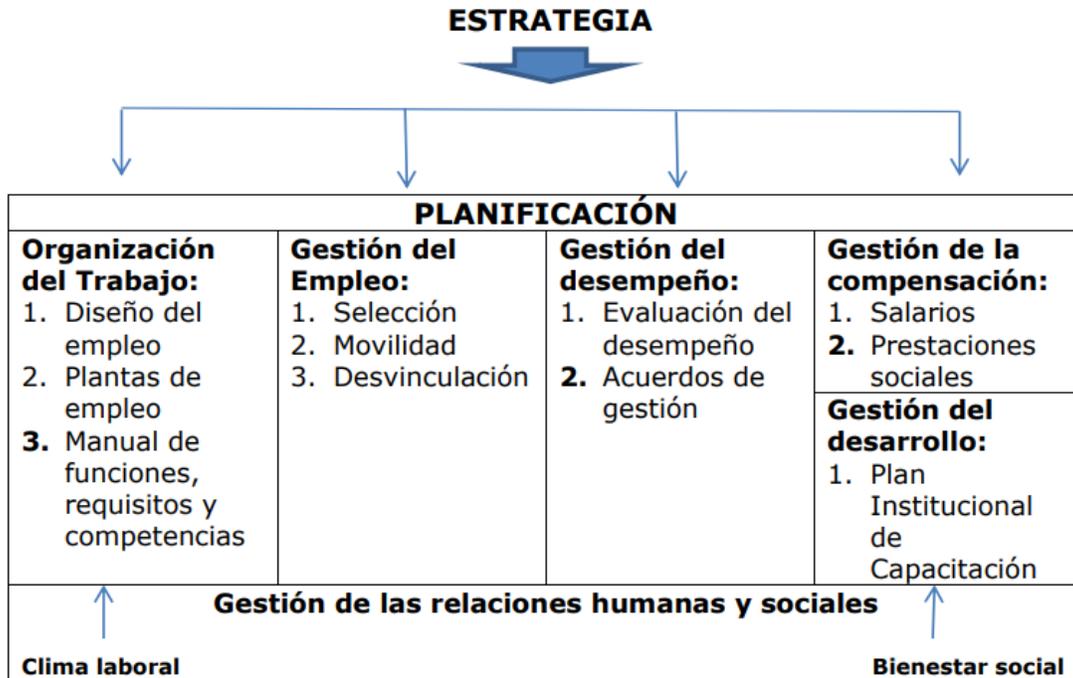


Figura N° 2. Subsistemas de la Gestión del Recursos Humanos. Adaptado de Serlavós, R. tomado de: (Longo, 2002 pág. 15)

METODOLOGÍA - MARCO DE REFERENCIA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2023

La metodología utilizada para la conformación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2023, incorporó los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estratégico de la Función Pública. Plan Estratégico Institucional y los proyectos implementados en la vigencia.

En el proceso de implementación del Plan Estratégico Institucional que se expresa en el Plan de Acción Institucional Anual se definen las iniciativas estratégicas con sus objetivos, metas, indicadores, fechas de ejecución y responsables. Adicionalmente, los recursos requeridos se incorporan en el presupuesto asignado.

Además, con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados a evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas.

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se inscribe en el marco del direccionamiento estratégico de la Función Pública.

Para continuar con el proceso de la planeación estratégica de Gestión del Talento Humano, se tienen en cuenta factores internos y externos que influyen en la Empresa y por ende en la gestión del talento humano para el logro de las metas e iniciativas institucionales.

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

1. Definición de la Misión y Visión del área de Talento Humano:

Hace referencia al análisis de la situación actual de cada uno de los subsistemas de la gestión del Talento humano con el objetivo de identificar las necesidades y estrategias que permitan su desarrollo.

a. Misión de Gestión del Talento Humano “Fortalecer la gestión y el desarrollo del personal, velando por mantener un clima laboral que fomente el trabajo en equipo, el buen desempeño, el compromiso, la responsabilidad, la vocación de servicio, la excelencia y la mejora continua”.

b. Visión Gestión del Talento Humano “En el año 2024 la Gestión del Talento Humano permitirá posicionar a LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL EL CARMEN DE VIBORAL, como una entidad que promueve el desarrollo integral de sus funcionarios, a través de su realización personal, profesional y laboral para brindar un servicio de excelencia en beneficio de la comunidad”.

2. Formulación de la Planeación Estratégica del Recurso Humano

La planeación de la Gestión del Talento Humano se desarrolla a través de cronogramas anuales, de conformidad con los lineamientos establecidos en la planeación de la Entidad. Esto se evidencia en el aplicativo de gestión del Departamento Administrativo de la Función Pública, en el cual se han establecido los siguientes objetivos y responsables:

| N° | Objetivo Específico | Responsable |
|----|--|---|
| 1 | Formular el plan estratégico del recurso humano. | Gerente/Líder del proceso de Gestión del Talento Humano |
| 2 | Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores | Gerente/Líder del proceso de Gestión del Talento Humano |
| 3 | Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. | Gerente/Responsable del SGSST |
| 4 | Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación. | Líder proceso de Gestión del Talento Humano/Responsable del SGSST |
| 5 | Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad. | Gerente/ contabilidad |
| 6 | Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores de la Entidad. | Gerente |
| 7 | Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores. | Gerente/Líder del proceso de Gestión del Talento Humano/Asesor Jurídico |

3. Herramientas de seguimiento

La entidad ha dispuesto las siguientes herramientas que facilitan la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Recursos Humanos:

- ✓ Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG
- ✓ Modelo Estándar de Control Interno – MECI
- ✓ Auditorías internas
- ✓ Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP