

	PLAN ESTARTEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH	
VERSIÓN: 01	CODIGO:TH-FOR-138	FECHA: 10 / 2020

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2023

ENERO DE 2023

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH	
VERSIÓN: 01	CODIGO:TH-FOR-138	FECHA: 10 / 2020

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
PRESENTACIÓN	4
OBJETIVO GENERAL	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	6
SUBSISTEMA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	7
METODOLOGIA - MARCO DE REFERENCIA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2021 – 2022	9
FORMULAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO	10
1. IDENTIFICACIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD.....	10
2. DEFINICIÓN DE LA MISIÓN Y VISIÓN DEL ÁREA DE RECURSO HUMANO	10
3. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO	11
4. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO	14
5. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO	14
6. INTEGRACIÓN CON EL MODELO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN “MIPG”	15

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH	
VERSIÓN: 01	CODIGO:TH-FOR-138	FECHA: 10 / 2020

INTRODUCCIÓN

Dentro de la Política de Desarrollo Administrativo, el componente relacionado con el Modelo Estándar de Control Interno - MECI, se encuentra la política de “Gestión de Talento Humano”, el cual está orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Con la expedición del decreto 612 de 2018, se requiere integrar los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

Uno de los planes más importantes es el relacionado con el Talento Humano (Primera Dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG); por lo tanto, los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad.

De esta manera lograr fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

De acuerdo a lo recomendado por el Departamento de la Gestión Pública “DAFP”, 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 en la materia; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH	
VERSIÓN: 01	CODIGO:TH-FOR-138	FECHA: 10 / 2020

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.

PRESENTACIÓN

La principal apuesta del Plan Estratégico de la Empresa de Desarrollo Territorial Urbano y Rural de Risaralda EDUR E.I.C.E, se ha enfocado hacia el mejoramiento de la calidad de vida de los Risaraldenses, para el cual se diseñó una plataforma de herramientas que le aportan al desarrollo económico y social de nuestra región.

Este documento se estructuró a partir de metodologías de planificación comúnmente aceptadas para la formulación de planes estratégicos en el sector público, para lograr este cometido se parte del análisis previo de la información histórica de la empresa y del valorado conocimiento de sus colaboradores; teniendo claro estos conceptos adquiridos, se identifica cuál es la situación actual de la Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Risaralda EDUR E.I.C.E, lo que sirvió como punto de inicio o primer paso, para impulsarnos hacia el estudio del entorno o factores Externos (Oportunidades – Amenazas) y factores internos (Fortalezas y Debilidades) a partir de los cuales se pudo concluir sobre cuáles serían las estrategias que nos permitirían a nivel organizacional vislumbrar el nuevo rumbo hacia donde se quiere llegar.

En el plan se tienen en cuenta elementos diagnósticos, estratégicos, de acción y operación, medición y financieros; organizados en actividades agrupadas y analizadas en las siguientes fases: ideológica, analítica, programática, operativa y cuantitativa.

Los objetivos estratégicos del Plan estratégico, son los resultados globales que la organización espera alcanzar **en su plan estratégico** con el desarrollo y operacionalización concreta de su misión y visión; los objetivos estratégicos tienen como propósito mejorar la eficiencia, la eficacia y la economía en el uso de los recursos para la producción de bienes o servicios que ofrece la empresa, así como los impactos

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH	
VERSIÓN: 01	CODIGO:TH-FOR-138	FECHA: 10 / 2020

sociales y ambientales de los mismos y finalmente el bienestar y las competencias del talento humano.

En el Objetivo Estratégico Uno, “**Reorganización administrativa y fortalecimiento institucional**”: La Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Risaralda EDUR E.I.C.E antes Promotora de vivienda de Risaralda se reorganizará administrativamente para tener optimizados sus procesos, utilizando todos los recursos disponibles para garantizar la sostenibilidad y calidad en la prestación de sus servicios y hacer posible el emprendimiento de nuevas alternativas de negocio, para lo cual se consideraron dos propósitos específicos con el talento humano:

Primer propósito: es realizar adecuaciones en cuanto a la infraestructura administrativa y la manera de gestionar el talento humano, buscando mejores espacios de trabajo que faciliten el mejoramiento del clima laboral, la satisfacción de los colaboradores y la creación de sinergias entre los mismos; para el mejoramiento de la productividad y generación sentido de pertenencia con la empresa.

Segundo propósito: Crear una estructura orgánica con base en funciones y procesos, que le permita a la empresa cumplir satisfactoriamente con los ciclos de Planeación PHVA y fortalecer los procesos misionales para la adaptación al cambio y crecimiento.

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar herramientas que permitan gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público dentro de la entidad, desde su ingreso hasta su retiro, de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, definidas en su Plan Estratégico Institucional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Diseñar el Plan Estratégico del Recurso Humano.
- ✓ Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de la Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Risaralda EDUR E.I.C.E.
- ✓ 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 la cultura de la identificación y manejo de los riesgos de gestión, de manera que permitan alcanzar las metas y objetivos institucionales.

	PLAN ESTARTEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH	
VERSIÓN: 01	CODIGO:TH-FOR-138	FECHA: 10 / 2020

- ✓ 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 servidores de la entidad.
- ✓ Coordinar la evaluación de los Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos de la entidad
- ✓ Adelantar la evaluación de los contratistas de la entidad, en su perspectiva de proveedores
- ✓ Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad.

MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica del Recurso Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso 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 Recurso 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:

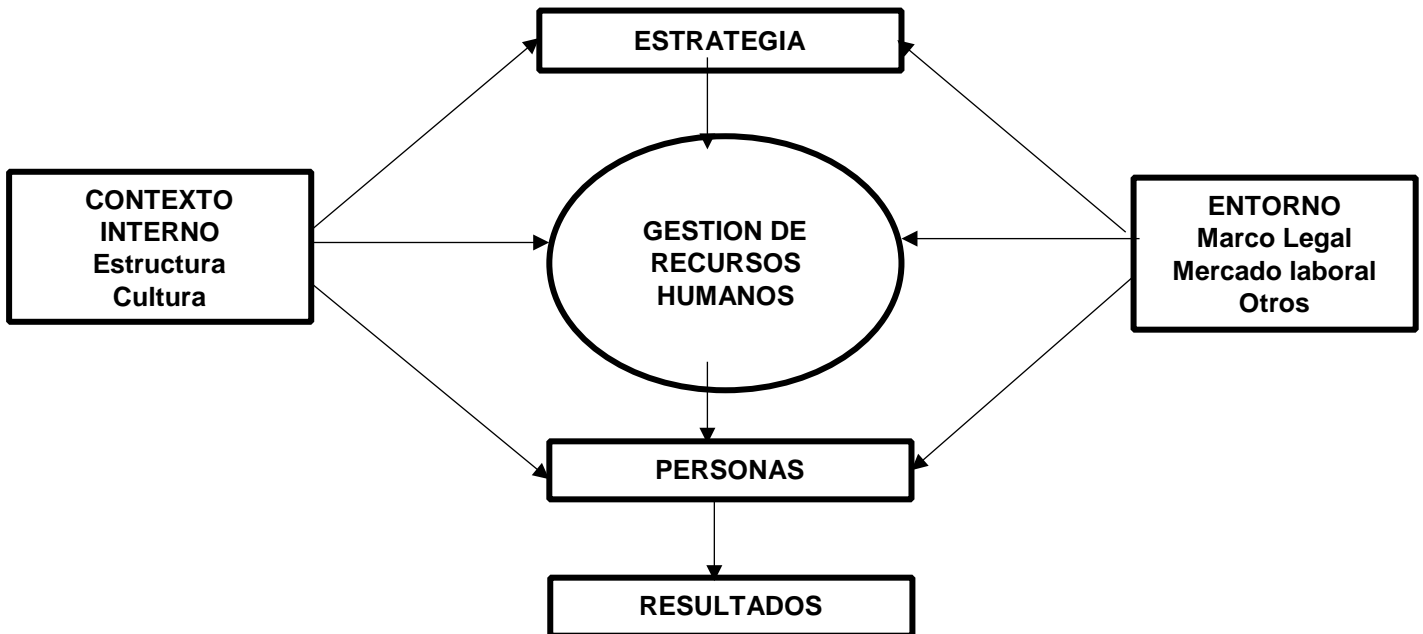
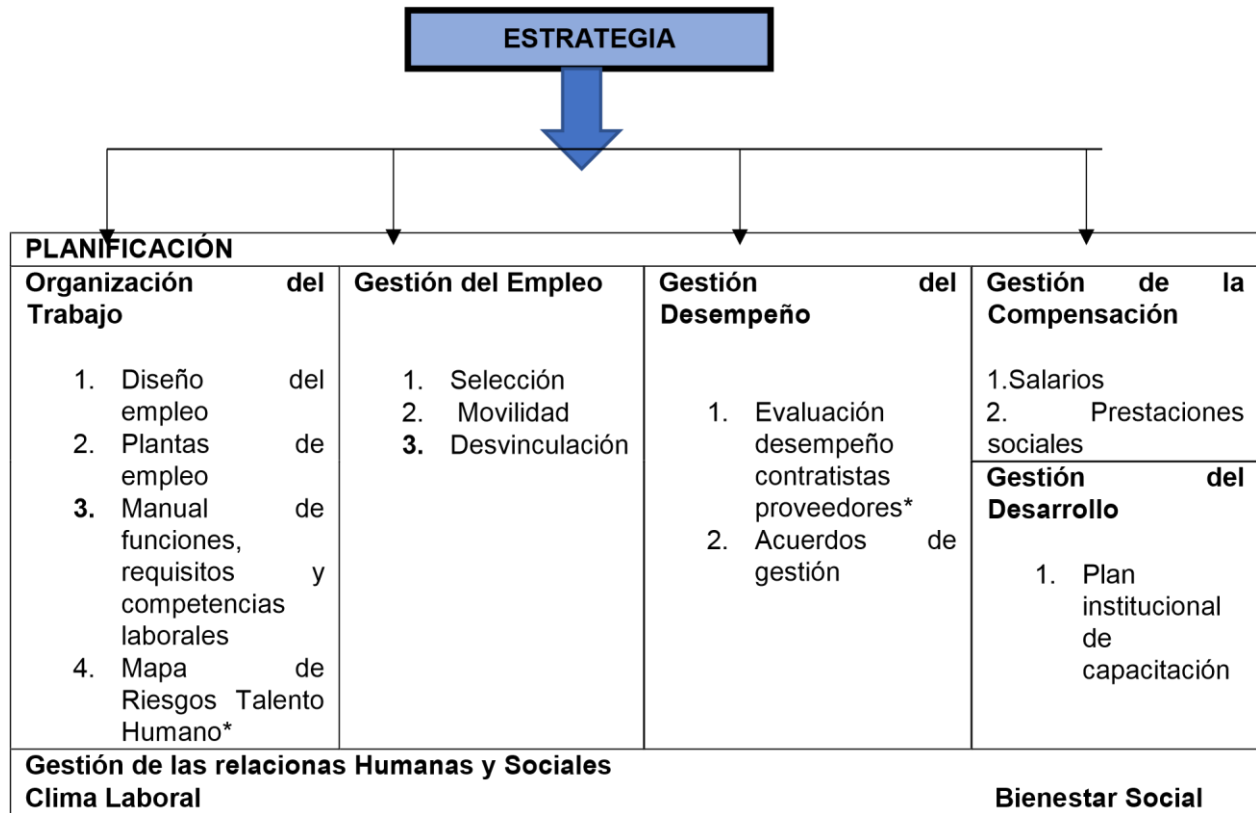


Figura N° 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano adaptado de Serlavós, tomado de: (Longo, 2002 pág. 11)

SUBSISTEMA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Recurso Humano se desarrolla, a través de los siguientes subsistemas

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



□ Criterio de la Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Risaralda EDUR

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

	PLAN ESTARTEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH	
VERSIÓN: 01	CODIGO:TH-FOR-138	FECHA: 10 / 2020

METODOLOGIA - MARCO DE REFERENCIA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DELTALENTO HUMANO 2023

La metodología realizada para la conformación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano del año 2023, se realizó por medio de los lineamientos establecidos en el Plan Estratégico de la Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Risaralda EDUR E.I.C.E 2020 -2023, Planes Tácticos y de Acción implementados en la vigencia.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional, se definen las estrategias, propósitos, fechas de ejecución, recursos requeridos, presupuesto asignado y metas a alcanzar.

Adicionalmente, 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 Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Risaralda EDUR E.I.C.E, dentro del cual se definieron las siguientes políticas institucionales relacionadas con:

- Ingreso: comprende el proceso de gestión del talento humano, procedimientos y inducción y reinducción.
- Permanencia: en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar; así como el manual de funciones y competencias y el mapa de riesgos del proceso del talento humano, entre otras.
- Retiro: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

Los documentos se encontrarán anexos del presente Plan Estratégico para cada vigencia en el sistema de Gestión de la Entidad.

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

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH	
VERSIÓN: 01	CODIGO:TH-FOR-138	FECHA: 10 / 2020

FORMULAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

1. IDENTIFICACIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD

MISIÓN DE LA ENTIDAD: “En la Empresa de Desarrollo Territorial Urbana y Rural de Risaralda, promovemos, gestionamos, impulsamos, diseñamos políticas y ejecutamos programas y proyectos relacionados con vivienda y mejoramientos de la misma; desarrollo de obras de infraestructura inherentes y de mejoramiento del entorno; equipamiento comunitario; así como servicios de consultoría y administración de bienes fiscales y ejidales en zonas rurales y urbanas de la región; ofreciendo siempre las mejores soluciones para el desarrollo social, ambiental y económico de las poblaciones más vulnerables y de escasos recursos”

VISION DE LA ENTIDAD: “Ser líderes en la ejecución de políticas, programas y proyectos de la región encaminados a reducir el déficit de vivienda de interés social y/o prioritario, así como el mejoramiento de vivienda y condiciones del entorno. Nos proyectamos como una empresa en expansión tras la ejecución de proyectos complementarios de urbanismo, consultoría y servicios relacionados con la construcción; a través de los cuales propendemos por la viabilidad y sostenibilidad financiera, el continuo mejoramiento a nivel institucional, la satisfacción de nuestros clientes y el desarrollo social, ambiental y humano para la reducción de las brechas de pobreza y el mejoramiento de la calidad de vida de población”.

2. DEFINICIÓN DE LA MISIÓN Y VISIÓN DEL ÁREA DE RECURSO HUMANO

Hace referencia al análisis de la situación actual de cada uno de los subsistemas de la gestión de recursos humanos con el objetivo de identificar las necesidades y estrategias que permitan el desarrollo de cada subsistema.

a. Visión de Gestión del Talento Humano

La Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Risaralda EDUR E.I.C.E contará con un Talento Humano, competente, convencido y comprometido con la institución, coadyuvando al cumplimiento de las objetivos y metas institucionales, motivado por un

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH	
VERSIÓN: 01	CODIGO:TH-FOR-138	FECHA: 10 / 2020

excelente ambiente laboral, por la implementación de políticas que le permitan su desarrollo social, familiar, profesional y laboral.

b. Misión Gestión del Talento Humano

Diseñar, definir, coordinar y verificar políticas de operación, procesos y procedimientos en lo relacionado con el Talento Humano en la Entidad, bajo los lineamientos establecidos en el Plan Estratégico de la Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Risaralda EDUR E.I.C.E 2020 -2023, Planes Tácticos y de Acción implementados en la vigencia.

3. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO

DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL RECURSO HUMANO				
Subsistema	¿Cuál es el Objetivo?	¿Qué necesitamos?	¿Cómo lo hacemos?	¿Qué tenemos?
Planificación	Proveer el personal de apoyo a la gestión, que permita alcanzar las metas y objetivos	<ul style="list-style-type: none"> *Requerimientos previos *Detección de necesidades *Planeación *Estratégica de la Entidad. *Objetivos Institucionales y de Calidad *Metas Establecidas 	Por medio de: <ul style="list-style-type: none"> *Proyectos *Planes *Programas *Estadísticas 	<ul style="list-style-type: none"> *Plan Estratégico Institucional *Plan Anual de Adquisiciones *Convenios Institucionales
Organización del Trabajo	Administrar la planta de personal y contratistas de acuerdo a los perfiles ocupacionales del empleo y a los objetivos y metas establecidas	<ul style="list-style-type: none"> * Estructura *Planta de personal *Manual de funciones *Nomenclatura y clasificación de Empleos. *Procesos y procedimientos *Mapa de riesgos del proceso de talento humano 	Por medio de: <ul style="list-style-type: none"> *Estructura *Planta de personal *Manual de funciones *Nomenclatura y clasificación de Empleos. *Seguimiento y evaluación de riesgos *Informes de supervisión, 	<ul style="list-style-type: none"> *Estructura de la Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Risaralda EDUR E.I.C.E Planta Global y planta de personal con su Respectivo Manual de Funciones, Nomenclatura y clasificación de Empleos.

 <p>EDUR Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Risaralda</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH</p>	 <p>Gobernación de RISARALDA Sentimiento de Todos</p>
<p>VERSIÓN: 01</p>	<p>CODIGO:TH-FOR-138</p>	<p>FECHA: 10 / 2020</p>

		<p>*Evaluación de contratistas proveedores</p>	<p>interventoría y de actividades</p>	<p>*Historias laborales</p>
<p>Gestión Empleo</p>	<p>del Dar cumplimiento a la normatividad en cuanto a ingreso, permanencia y retiro de los servidores y a la vinculación y terminación de contratos con los proveedores contratistas</p>	<p>* Normativa vigente en materia de Talento Humano. * Requerimientos de apoyo a la gestión</p>	<p>Por medio de: * Procedimiento de ingreso y permanencia de personal, * Actividades en el Programa de Bienestar Social y de capacitación</p>	<p>Normativa vigente en materia de Talento Humano. Procedimiento de ingreso y permanencia de personal Procedimiento de evaluación de proveedores</p>

<p>DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL RECURSO HUMANO</p>				
<p>Subsistema</p>	<p>¿Cuál es el Objetivo?</p>	<p>¿Que necesito?</p>	<p>¿Cómo lo hago?</p>	<p>¿Que Tengo?</p>
<p>Gestión del rendimiento</p>	<p>Planifica y evalúa la contribución de los servidores en el cumplimiento de las metas y objetivos Institucionales</p>	<p>*Acuerdos de Gestión. *Evaluación proveedores</p>	<p>Se desarrolla así: Acuerdos de Gestión *Formato establecido en el Sistema de Gestión de la Entidad. *Se concreta y evalúa entre el evaluador y el evaluado</p>	<p>*Normativa Vigente *De acuerdo a las matrices de evaluación del manual de proveedores contratistas</p>

	PLAN ESTARTEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH	
VERSIÓN: 01	CODIGO:TH-FOR-138	FECHA: 10 / 2020

Gestión de la Compensación	Dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional de conformidad con la normativa vigente y expedida por las Asamblea departamental de Risaralda	*Compensación salarial y prestacional *Reajuste salarial anual.	Se realiza por medio de: *Procedimiento de Nómina *Procedimiento de seguridad social y parafiscal. *Según el reajuste salarial *Demás normatividad Vigente.	*Normatividad Vigente *Procedimiento de Nómina. *Procedimiento de seguridad social y parafiscal.
----------------------------	--	--	---	--

DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL RECURSO HUMANO

Subsistema	¿Cuál es el Objetivo?	¿Que necesito?	¿Cómo lo hago?	¿Que Tengo?
Gestión del desarrollo	Desarrollar 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 de conformidad con la Ley 909 de 2004	*Plan Institucional de Capacitación,	Se realiza por medio de: *Sensibilización *Detección de Necesidades Capacitación por área. *Convenios *Inducción Reinducción *Capacitaciones e invitaciones. *Aprobación por parte del Comité de Capacitación y Estímulos *Sensibilización *Publicación	*Plan Institucional de Capacitación basado en las fases anteriormente mencionadas publicado en la página WEB y el Sistema de Gestión de la Entidad.

	PLAN ESTARTEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH	
VERSIÓN: 01	CODIGO:TH-FOR-138	FECHA: 10 / 2020

Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales	Establecer las relaciones entre la organización y sus servidores, entorno a las políticas y prácticas de personal, (Clima Laboral, Relaciones Laborales, Políticas Sociales e incentivos).	*Programas de bienestar	Se realiza por medio de: *Detección de necesidades. *Proyección de Cronograma de actividades de conformidad a las necesidades (se incluye actividades de Clima, Laboral, Relaciones, Laborales, Políticas Sociales e incentivos). *Actividades de Sensibilización	*Programas de bienestar e incentivos publicado en la página WEB y el Sistema de Gestión de la Entidad
--	--	-------------------------	--	---

4. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

La planeación de Gestión del Talento Humano se desarrolla a través de cronogramas, de conformidad con los lineamientos establecidos en la planeación de la Entidad, en el cual se han establecido los siguientes objetivos y responsables:

	Objetivo Específico	Responsable
1	Diseñar el Plan Estratégico del Recurso Humano.	Dirección Administrativa y Financiera
2	Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Risaralda EDUR E.I.C.E.	Dirección Administrativa y Financiera
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.	Dirección Administrativa y Financiera
4	Fortalecer la cultura de la identificación y manejo de los riesgos de gestión, de manera que permitan alcanzar las metas y objetivos institucionales.	Dirección Administrativa y Financiera
5	Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.	Dirección Administrativa y Financiera

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH	
VERSIÓN: 01	CODIGO:TH-FOR-138	FECHA: 10 / 2020

5	Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.	Dirección Financiera	Administrativa y
6	Coordinar la evaluación de los Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos de la entidad	Dirección Financiera	Administrativa y
7	Adelantar la evaluación de los contratistas de la entidad, en su perspectiva de proveedores.	Dirección Financiera	Administrativa y

5. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

La Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Risaralda EDUR E.I.C.E de Vivienda de Risaralda tiene a disposición las siguientes herramientas que facilitan la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Recursos Humanos:

- ✓ Auditorias Control Interno y de Calidad
- ✓ Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP
- ✓ Evaluación del Clima Laboral
- ✓ Seguimientos Planes de Acción
- ✓ Seguimientos Planes de Capacitación y Bienestar Social
- ✓ Evaluación Acuerdos de Gestión
- ✓ Planes de Mejoramiento Internos y Externos
- ✓ Comité Dirección Administrativa y Financiera

6. INTEGRACIÓN CON EL MODELO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN “MIPG”

El talento humano como es el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por tanto, es el gran factor crítico de éxito, que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados. El talento humano está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para que las entidades públicas cumplan con su misión y respondan a las demandas de los ciudadanos

El Talento Humano es la primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual desarrolla la gestión del talento humano, en sus etapas de planeación, ingreso, desarrollo y retiro; por lo que

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH	
VERSIÓN: 01	CODIGO:TH-FOR-138	FECHA: 10 / 2020

Su gestión debe ser estratégica, contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional y debe:

- ✓ Estar articulada a las diferentes funciones de la entidad, entre ellas la Gestión del Talento Humano.
- ✓ Debe estar alineada con los objetivos misionales de la entidad
- ✓ Debe ser un proceso de planeación a largo plazo del talento humano y sus funciones, con base en la planeación macro.

Además, debe contar con los siguientes atributos de Calidad:

1. Talento Humano vinculado mediante el mérito, que responde a los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor
2. Talento Humano gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación
3. Talento Humano vinculado de acuerdo con la naturaleza de los empleos, la normatividad que los regula y que responde a la estructura óptima de la entidad
4. Talento Humano conocedor de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la entidad
5. Talento Humano fortalecido en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales
6. Talento Humano comprometido a llevar a cabo sus funciones bajo atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia
7. Talento Humano comprometido y ejerciendo en su actuación los valores del servicio público
8. Talento Humano con condiciones de salud y seguridad en el trabajo que preservan su bienestar y con mínimos niveles de riesgos materializados
9. Talento Humano con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados.
10. Talento Humano preparado física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral
11. Talento Humano del Equipo Directivo:

	PLAN ESTARTEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH	
VERSIÓN: 01	CODIGO:TH-FOR-138	FECHA: 10 / 2020

- Enfocado tanto en el logro de resultados como en el desarrollo de las personas a su cargo
- Ejemplificando los valores del servicio público con su actuación diaria en ejercicio de sus funciones
- Que con su liderazgo lleva a la entidad al cumplimiento del propósito fundamental

Se aprueba la publicación del Plan Estratégico de Talento Humano PETH de la Empresa de Desarrollo Territorial y Urbano de Risaralda vigencia 2023, a través **acta de comité de control interno No. 001 de 24 de Enero de 2023.**