

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



DEPARTAMENTO DE
RISARALDA

PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026 EMPRESA DE DESARROLLO TERRITORIAL URBANO Y RURAL DE RISARALDA

INTRODUCCIÓN

Dentro de la Política de Desarrollo Administrativo, el componente relacionado con el Modelo Estándar de Control Interno (MECI) contempla la política de “Gestión del Talento Humano”. Esta está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos, promoviendo el principio de mérito para la provisión de empleos, el desarrollo de competencias, la vocación de servicio, la aplicación de incentivos y una gerencia enfocada en resultados. Incluye el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, temas de Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Con el Decreto 612 de 2018, se establece la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado deben publicar dichos planes en sus páginas web antes del 31 de enero de cada año, en cumplimiento del artículo 74 de la Ley 1474 de 2011.

El presente documento constituye el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2026 de la Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Risaralda (EDUR), enfocado en fortalecer el liderazgo y las competencias del talento humano, alineado con los principios de integridad y legalidad.

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:

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

El Plan Estratégico busca contribuir al desarrollo social, económico y ambiental de Risaralda mediante una plataforma de herramientas que promuevan la calidad de vida de sus habitantes. Este documento se fundamenta en metodologías de planificación aceptadas en el sector público, integrando información histórica, análisis de fortalezas y debilidades internas, así como oportunidades y amenazas del entorno.

El plan abarca fases ideológicas, analíticas, programáticas, operativas y cuantitativas. Se busca mejorar la eficiencia, eficacia y economía en el uso de recursos, promoviendo el desarrollo y bienestar del talento humano.

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.
- ✓ 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.
- ✓ 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 NORMATIVO

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2026 de la Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Risaralda (EDUR), se formula en cumplimiento de la normativa vigente aplicable a la administración pública y de los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), entre los cuales se destacan:

- **Constitución Política de Colombia**, artículos 122, 123 y 209.
- **Ley 909 de 2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- **Ley 1474 de 2011**, Estatuto Anticorrupción, artículo 74.
- **Decreto 1083 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto 1499 de 2017**, por el cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- **Decreto 612 de 2018**, por el cual se integran los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.
- **Decreto 815 de 2018**, relacionado con la evaluación del desempeño laboral.
- **Lineamientos y Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, vigentes, expedidos por el DAFP.
- **Normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo**, bienestar social, capacitación, incentivos y evaluación del desempeño.
- Este plan se articula de manera directa con la **Dimensión Talento Humano del MIPG**, garantizando una gestión estratégica, integral y orientada al mejoramiento continuo, al cumplimiento de los objetivos institucionales y a la generación de valor público.

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:



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:



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

METODOLOGIA - MARCO DE REFERENCIA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La metodología utilizada para la formulación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2026 sigue los lineamientos establecidos en el Plan Estratégico de la Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Risaralda EDUR, así como en los Planes Tácticos y de Acción implementados en la vigencia.

El proceso de implementación de la estrategia institucional comprende la definición de estrategias, propósitos, fechas de ejecución, recursos requeridos, presupuesto asignado y metas a alcanzar.

Para garantizar un seguimiento efectivo y control de los avances, se establecen un conjunto de indicadores de gestión orientados 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 EDUR, dentro del cual se definieron las siguientes políticas institucionales:

- **Ingreso:** comprende el proceso de gestión del talento humano, incluyendo procedimientos de selección, inducción y reintroducción.
- **Permanencia:** abarca los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, bienestar, manual de funciones y competencias, así como la gestión de riesgos del talento humano.
- **Retiro:** contempla la desvinculación por razones de servicio, pensión u otras circunstancias administrativas.

Los documentos asociados a este plan estarán anexos en el Sistema de Gestión de la Entidad para cada vigencia.

Adicionalmente, en el desarrollo de la planeación estratégica de Gestión del Talento Humano, se consideran factores internos y externos que afectan la entidad y su gestión del talento humano, tales como:

- **Factores Internos:** necesidades de capacitación, bienestar, condiciones laborales, clima organizacional y estructura organizativa.
- **Factores Externos:** cambios en normatividad, avances tecnológicos, demandas del servicio público y políticas gubernamentales.
- El enfoque metodológico utilizado garantiza una planificación integral, que permita la ejecución eficaz de estrategias para el desarrollo y fortalecimiento del talento humano en la entidad.

FORMULAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

IDENTIFICACIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD

MISIÓN DE LA ENTIDAD: “La Misión de la EMPRESA DE DESARROLLO TERRITORIAL URBANO Y RURAL DE RISARALDA (EDUR), está orientada al fortalecimiento institucional y comercial, para la prestación de servicios que permitan mejorar la calidad de vida de la comunidad, a través del diseño, formulación, gestión, gerencia y ejecución de planes, programas y proyectos de vivienda e infraestructura, proporcionando bienestar y desarrollo sostenible, equitativo e incluyente”.

VISION DE LA ENTIDAD: “Para el 2034 la EMPRESA DE DESARROLLO TERRITORIAL URBANO Y RURAL DE RISARALDA (EDUR), será reconocida como una empresa Líder, Auto sostenible, Competitiva e Innovadora en la gestión de alianzas estratégicas que contribuyan al desarrollo económico y social de la población”.

DEFINICIÓN DE LA MISIÓN Y VISIÓN DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

Alineado con la misión y visión institucional de la EMPRESA DE DESARROLLO TERRITORIAL URBANO Y RURAL DE RISARALDA (EDUR), el área de Gestión del Talento Humano tiene como objetivo consolidar una cultura organizacional enfocada en la excelencia, el desarrollo profesional y el bienestar de los servidores públicos, asegurando que su talento y compromiso contribuyan al crecimiento sostenible de la entidad.

VISIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:

La Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Risaralda (EDUR) contará con un Talento Humano competente, comprometido y alineado con los valores institucionales, promoviendo el desarrollo profesional y el bienestar de sus colaboradores. A través de estrategias innovadoras, se fomentará un entorno laboral óptimo, basado en la equidad, la inclusión y el crecimiento continuo, fortaleciendo el impacto positivo en la comunidad.

MISIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:

Diseñar, definir, coordinar y verificar políticas, procesos y procedimientos en materia de Talento Humano, garantizando su desarrollo integral y su alineación con los objetivos estratégicos de la EMPRESA DE DESARROLLO TERRITORIAL URBANO Y RURAL DE RISARALDA (EDUR). Se promoverá la capacitación, la motivación y la estabilidad laboral de los servidores públicos, asegurando un entorno de trabajo eficiente, transparente y en cumplimiento con las normativas vigentes en la administración pública.

ESTRATEGIAS CLAVES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

- ✓ **Gestión por Competencias:** Implementación de planes de formación y evaluación continua para mejorar el desempeño laboral.

- ✓ **Bienestar Laboral y Clima Organizacional:** Desarrollo de actividades y programas que fomenten la motivación, el reconocimiento y la estabilidad emocional de los colaboradores.
- ✓ **Desarrollo de Carrera y Capacitación:** Diseño de rutas de crecimiento profesional para fortalecer las competencias del personal.
- ✓ **Evaluación y Desempeño:** Implementación de metodologías para evaluar y mejorar el rendimiento de los servidores públicos.
- ✓ **Gestión del Conocimiento:** Estrategias para la retención y transmisión del conocimiento institucional.

Estas acciones permitirán que la EDUR se convierta en un referente de gestión de talento humano en el sector público, impulsando el desarrollo de su equipo y el cumplimiento de su misión institucional.

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. *Evaluación de contratistas proveedores. 	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, interventoría y de actividades. 	<ul style="list-style-type: none"> *Estructura de la Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Risaralda EDUR. *Planta Global y planta de personal con su Respectivo Manual de Funciones. *Nomenclatura y clasificación de Empleos. *Historias laborales.

DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL RECURSO HUMANO				
Subsistema	¿Cuál es el Objetivo?	¿Qué necesitamos?	¿Cómo lo hacemos?	¿Qué tenemos?
Gestión del Empleo	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 contratistas	*Normativa vigente en materia de Talento Humano. *Requerimientos de apoyo a la gestión	Por medio de: **Procedimiento de ingreso y permanencia de personal. *Actividades en el Programa de Bienestar Social y de capacitación	*Normativa vigente en materia de Talento Humano. *Procedimiento de ingreso y permanencia de personal *Procedimiento de evaluación de proveedores
Gestión del rendimiento	Planifica y Evalúa la contribución de los servidores En el cumplimiento de las metas y objetivos Institucionales	*Acuerdos de Gestión. *Evaluación proveedores	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	*Normativa Vigente *De acuerdo a las matrices de evaluación del manual de proveedores contratistas
Gestión de la Compensación	Dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional de conformidad con la normativa vigente y expedida por las Asambleas departamentales 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.
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 la Entidad.

DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL RECURSO HUMANO				
Subsistema	¿Cuál es el Objetivo?	¿Qué necesitamos?	¿Cómo lo hacemos?	¿Qué tenemos?
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

FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO 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.	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
5	Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.	Dirección Administrativa y Financiera

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

HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

La Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Risaralda (EDUR) tiene a disposición las siguientes herramientas que facilitan la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Recursos Humanos:

- ✓ Auditorías 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

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 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:
 - 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.

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) en el marco del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)** se articula principalmente con la **Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)** de la **Dimensión de Talento Humano**, asegurando que la entidad cuente con personal íntegro, idóneo y comprometido, alineando el ciclo de vida del servidor (ingreso, desarrollo, retiro) con los objetivos institucionales y la integridad, siendo el talento humano considerado el activo más importante y el corazón **MIPG**

Control de documentos:

Elaboró	Revisión	Aprobó
Paula Pasaje Botina Profesional contratista oficina de Planeación	Juan Adrián Torres Orozco Jeje Oficina de Planeación Daniela Forondo Tamayo Jefe Oficina Jurídica	Comité de Gestión y Desempeño Acta 1: Enero 30 de 2026