

POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO



DEPARTAMENTO DE
RISARALDA

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

Entidad	Empresa de Desarrollo Territorial Urbano y Rural de Risaralda – EDUR
Política	Política de Gestión Estratégica del Talento Humano
Dimensión MIPG	Talento Humano
Proceso(s) responsable(s)	Gestión del Talento Humano / Dirección Administrativa y Financiera
Aprobó	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Versión	1
Vigencia	A partir del acto administrativo de adopción, hasta su derogatoria.

1. Introducción

Uno de los aspectos más relevantes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en su primera dimensión, es el Talento Humano. Por ello, los procedimientos, proyectos y prácticas asociados a su gestión deben estar alineados con los demás procesos de la entidad, garantizando coherencia entre las actividades del proceso y las estrategias institucionales.

Se busca consolidar un liderazgo institucional robusto y una administración del talento humano fundamentada en los principios de integridad, legalidad y transparencia, a lo largo de tres fases: ingreso (vinculación e inducción), permanencia (capacitación, evaluación del desempeño, bienestar, estímulos, planeación de vacantes y previsión de empleos) y retiro.

Conforme a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la gestión del talento humano parte de una adecuada planeación del recurso humano que permite identificar y cubrir las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal, en correspondencia con las metas institucionales.

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Fortalecer de manera integral la administración del talento humano de la EDUR, mediante la formulación e implementación de estrategias que articulen los procesos de vinculación, permanencia, retiro, prestaciones sociales, bienestar, capacitación y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para contribuir al cumplimiento de la misión institucional y al desarrollo personal y laboral de los trabajadores.

2.2. Objetivos específicos

- Realizar las acciones operativas que garanticen la administración del talento humano bajo el cumplimiento de la normatividad legal vigente.
- Fomentar el desarrollo de competencias y habilidades de los colaboradores mediante acciones de capacitación, inducción y reinducción.
- Promover la transformación de la calidad de vida de los colaboradores a través del plan de bienestar e incentivos.

- Desarrollar y promover el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con la legislación vigente y las particularidades de la entidad.

3. Alcance

Aplica a todos los funcionarios vinculados a la EDUR, cualquiera que sea su modalidad de vinculación, e incluye las acciones inherentes a la administración del talento humano desde la planeación hasta el retiro. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo cubre a todas las personas que laboran en la entidad y en sus proyectos, incluidos dependientes, contratistas y trabajadores en misión, independientemente de su forma de contratación.

4. Marco normativo

NORMA	DESCRIPCIÓN
Decreto Ley 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 de 2004	Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (SG-SST).
Decreto 1499 de 2017	Adopta el MIPG y la Dimensión de Talento Humano.
Resolución 0312 de 2019	Estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST.
Ley 2088 de 2021	Regula el trabajo en casa.

5. Definiciones

Competencia: Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un servidor público debe desarrollar para desempeñarse adecuadamente.

Gestión estratégica del talento humano: Alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito fundamental de la entidad.

Evaluación del desempeño: Proceso sistemático y periódico de estimación del grado de eficacia con que las personas desarrollan las responsabilidades de su cargo.

Plan Institucional de Capacitación (PIC): Conjunto coherente de acciones de capacitación que facilita el desarrollo de competencias y el fortalecimiento de la capacidad laboral.

Desarrollo de capacidades: Proceso mediante el cual las personas y la organización fortalecen y mantienen las competencias necesarias para alcanzar sus objetivos.

6. Declaración de política y lineamientos

6.1. Autodiagnóstico y planeación

Anualmente se diligencia el autodiagnóstico de la matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano, insumo para la elaboración del plan de acción y la priorización de las rutas de valor a intervenir.

6.2. Vinculación y desarrollo

- Talento Humano analiza las necesidades de la planta y adelanta la provisión de cargos conforme a los procedimientos y la normatividad vigente; los planes asociados son el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos.
- Se mantiene actualizada la información en el SIGEP, y los servidores actualizan su hoja de vida y declaración de bienes y rentas conforme a la ley.

6.3. Bienestar, incentivos y capacitación

- Se formula el Plan de Bienestar e Incentivos a partir de encuesta de necesidades, medición de clima laboral y diagnóstico de riesgo psicosocial.
- Se define el instrumento de recolección de necesidades de capacitación, se consolida el PIC y se elabora y socializa el cronograma anual de ejecución, con seguimiento e informe al Comité de Gestión y Desempeño.
- Los programas de inducción y reinducción se desarrollan conforme a los tiempos y regulaciones legales vigentes.

6.4. Seguridad y Salud en el Trabajo

Se mantiene documentado el SG-SST conforme al Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, con cobertura sobre todos los funcionarios, contratistas y personas que laboran en la EDUR o en sus proyectos, conservando de manera controlada las evidencias y los periodos de retención de los registros.

6.5. Retiro y condiciones laborales

- Acompañamiento a prepensionados mediante talleres; al retiro se ordena examen médico ocupacional y se acreditan los paz y salvos para la liquidación de prestaciones.
- Aplicación del horario flexible (Ley 1857 de 2017), la política de desconexión laboral y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral (Ley 1010 de 2006).

6.6 Gestión de riesgos asociados

Tipo de riesgo	Descripción	Medidas de prevención y control
Estratégico	Que el plan de acción de TH no asegure el logro de los objetivos estratégicos en el marco de la legislación vigente.	Seguimiento periódico a los planes de acción y acciones correctivas oportunas.
Imagen / reputacional	Ambiente laboral negativo con malestar y desmotivación.	Promover un ambiente sano y seguro; medir clima y riesgo psicosocial.
Operativo / financiero	Errores en pagos salariales y de seguridad social.	Seguimiento y control a los procesos de nómina y seguridad social.
Financiero / reputacional	Sanciones por incumplimientos en legislación laboral y de SST.	Control al plan de trabajo del SG-SST y verificación de pagos de contratistas.

7. Roles y responsabilidades

ROL	RESPONSABILIDAD
-----	-----------------

Gerencia General	Lidera el direccionamiento estratégico de la política y asigna recursos.
Asesoría de Planeación	Articula la política con los instrumentos de planeación y define metas e indicadores.
Dirección Administrativa y Financiera – Talento Humano	Opera el ciclo de vida del servidor y ejecuta el Plan Anual de Talento Humano.
Oficina de Control Interno	Audita y evalúa la implementación y el cumplimiento normativo.
Funcionarios y contratistas	Cumplen los lineamientos y participan en los programas de la entidad.

8. Articulación con el MIPG y con los planes institucionales

Constituye la primera dimensión del MIPG y se articula con la Política de Integridad y con el Sistema de SST. Sus planes (Plan Estratégico de Talento Humano, PIC, Plan de Bienestar e Incentivos, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión y Plan de Trabajo del SG-SST) se integran al Plan de Acción anual conforme al Decreto 612 de 2018 y se publican a más tardar el 31 de enero.

9. Seguimiento, indicadores y evaluación

El seguimiento a la operación de la política se realiza mediante:

- Plan de acción e indicadores del proceso de talento humano, incluidos los indicadores de estructura, proceso y resultado del SG-SST (Decreto 1072 de 2015).
- Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG).
- Seguimiento periódico a cada uno de los planes formulados en la política.

10. Control de cambios

Versión	Fecha	Descripción del cambio	Responsable
1	DD/MM/AAAA	Versión inicial estandarizada	Equipo MIPG

11. Aprobación y publicación

Aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la EDUR y publicada en los canales oficiales de la entidad conforme a la Ley 1712 de 2014. Será revisada al menos una vez al año, como ejercicio previo a la formulación de los planes de acción.