



PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)

VIGENCIA 2024

Código de Integridad del Servidor Público





**PLAN DE DESARROLLO TERRITORIAL
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH**



Código:
GA-PL-01

Versión:
03

Vigente:
30/01/2024

Página:
3 de 10

DOCUMENTO CONTROLADO

1. Introducción

El Plan Estratégico de Talento Humano, resume las actividades que la Empresa para el Desarrollo Territorial, pretende realizar para fortalecer la competencia del personal, a través del mejoramiento de sus capacidades, conocimientos y habilidades, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación sentido de pertinencia y compromiso, incidiendo positivamente en el desempeño institucional. Este documento se encuentra articulado con las **7 dimensiones** y **19 políticas** que tiene el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, reforzándose en la Política de Integridad, la cual busca en cada servidor, el compromiso de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, generando confianza en la ciudadanía frente a sus actuaciones cargadas de un gran contenido ético y de respeto por la institucionalidad.

Para que esto se logre, es necesario que los servidores sean conocedores de las políticas internas, del direccionamiento estratégico y la planeación de los procesos y su rol fundamental dentro de la empresa, fortalecidos en sus conocimientos y capacidades, de acuerdo con las necesidades institucionales para llevar a cabo sus funciones y actividades con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia continua, enmarcado en un adecuado ambiente de trabajo, previniendo los riesgos laborales y contribuyendo al bienestar, seguridad y salud de todos los colaboradores.

Gerente General



**PLAN DE DESARROLLO TERRITORIAL
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH**



Código:
GA-PL-01

Versión:
03

Vigente:
30/01/2024

Página:
4 de 10

DOCUMENTO CONTROLADO

2. Marco Legal

Norma	Tema
Constitución Política	
Ley 190 de 1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
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.
Ley 6 de 1945	Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.
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)
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
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
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia
Ley 1291 del 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
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.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
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)
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción



**PLAN DE DESARROLLO TERRITORIAL
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH**



Código:
GA-PL-01

Versión:
03

Vigente:
30/01/2024

Página:
5 de 10

DOCUMENTO CONTROLADO

	por parte de las empresas del Estado
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Acuerdo No. 003 del 4 de agosto de 2021	Por medio del cual se ajusta el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleados contemplados en la planta de personal de la Promotora de Vivienda y Desarrollo del Quindío PROVIQUINDIO.
Resolución 312 de 2019	Por medio de la cual se definen los estándares mínimos del sistema de seguridad y salud en el trabajo
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las empresas públicas de la Rema Ejecutiva colombiana

3. Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa para el Desarrollo Territorial Proyecta, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a personal de libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales y contratistas.

4. Objetivo General

Fortalecer el Talento Humano de la empresa, mediante la implementación de políticas, estrategias y mecanismos, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los trabajadores en el ciclo de vida laboral.

4.1 Objetivos Específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en el diagnóstico institucional en aras de mejorar notablemente el desempeño.
- Generar los espacios para fomentar el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los trabajadores, a través de la puesta en marcha de programas como incentivos y programas de bienestar social.
- Establecer las acciones necesarias para prevenir los riesgos de los trabajadores relacionados con accidentes y enfermedades laborales.
- Mantener la planta óptima para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades desarrolladas por la empresa.



**PLAN DE DESARROLLO TERRITORIAL
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH**



Código:
GA-PL-01

Versión:
03

Vigente:
30/01/2024

Página:
6 de 10

DOCUMENTO CONTROLADO

5. Componentes

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Provisión de Empleos
- Bienestar Social e Incentivos
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Capacitación

6. Gestión del Talento Humano

6.1 Caracterización de los trabajadores

Se cuenta con la matriz de caracterización de los trabajadores de la empresa, relacionada con la antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.

6.2 Caracterización de los trabajadores

Cargo	Grado	Tipo de vinculación
Gerente General	09	Libre Nombramiento y remoción
Jefe oficina control interno	03	Libre nombramiento de periodo fijo
Profesional Planeación Institucional	08	Libre Nombramiento y remoción
Profesional en Contabilidad y presupuesto	08	Libre Nombramiento y remoción
Profesional Gestión Jurídica y Contratación	08	Libre Nombramiento y remoción
Gestión Administrativa	08	Libre Nombramiento y remoción
Profesional Gestión Técnica y Operativa	08	Libre Nombramiento y remoción
Secretaria Ejecutiva	04	Contrato de trabajo
Auxiliar servicios generales	02	Contrato de trabajo
Técnico Administrativo	02	Libre Nombramiento y remoción

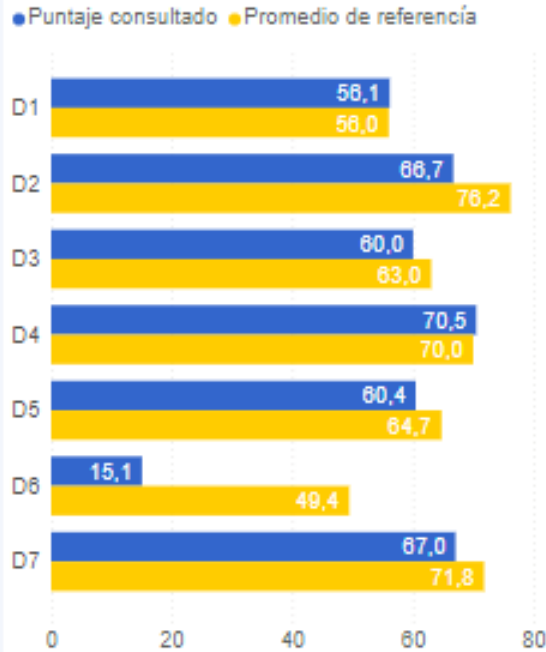
Fuente: Historias laborales.

6.3 Caracterización de los empleos:

De acuerdo a la ordenanza No. 033 del 29 de julio de 2010, los servidores públicos de la empresa, serán catalogados como trabajadores oficiales y empleados públicos.

7. Diagnóstico de la gestión del talento humano

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de Talento Humano realizado en el año 2023, donde se evidencia una calificación de 58 puntos sobre 100, se evidencia una variación de las rutas de la Matriz de Gestión, por lo cual, el Plan Estratégico de Talento Humano está orientado a generar acciones que permitan fortalecer las rutas de La Felicidad, El Servicio y La Calidad a través de sus planes y programas.



Dimensión	Puntaje consultado
D1: Talento Humano	56,1
D2: Direccionamiento y Planeación	66,7
D3: Gestión para Resultados	60,0
D4: Evaluación de Resultados	70,5
D5: Información y Comunicación	60,4
D6: Gestión del Conocimiento	15,1
D7: Control Interno	67,0

- Se dio cumplimiento al Plan de Formación y Capacitación en un 62,5%
- Se organizaron las historias laborales del personal activo de la empresa
- Se realizó la caracterización del personal de planta
- Se cumplió con los procesos de inducción y reinducción a todo el personal en los meses de mayo y noviembre de 2023
- Se actualizó la plataforma del SIGEP para el personal de planta 80%
- Se llevó a cabo la campaña del Código de Integridad del Servidor Público 100%
- Se dio cumplimiento al plan de bienestar en un 63%
- Se elaboró el Plan de incentivos para la vigencia 2023
- Se trabajó con la ARL los requisitos del sistema de seguridad y salud en el trabajo

8. Estrategias de Talento Humano.

En concordancia con las directrices establecidas en MIPG, se establecerán y documentarán las siguientes estrategias en aras de fortalecer el talento humano:

8.1 Estrategia de Vinculación.

A través de la implementación de esta estrategia, se busca garantizar la transparencia, legalidad y celeridad en el proceso de vinculación del personal, de manera que cumpla a cabalidad con los requisitos establecidos en el manual de funciones y competencias laborales. Para este proceso, la organización tiene establecido el



**PLAN DE DESARROLLO TERRITORIAL
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH**



Código:
GA-PL-01

Versión:
03

Vigente:
30/01/2024

Página:
8 de 10

DOCUMENTO CONTROLADO

procedimiento "GR-P-03 Selección y contratación de personal", el cual contempla las políticas y directrices de la organización en este punto.

8.2 Estrategia de fortalecimiento del talento humano.

Para el fortalecimiento del talento humano se cuenta con el procedimiento "GR-P-04 Procedimiento Fortalecimiento del talento humano", en el cual se establecen las orientaciones en cuanto a los procesos de inducción y reinducción, plan de formación y capacitación, programa de bienestar social, incentivos.

La empresa cuenta con el Acuerdo No. 003 del 4 de agosto de 2021, Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales de los empleados de la planta del personal, el cual define los requisitos relacionados con los perfiles de cargos, así como las funciones a desempeñar.

8.3 Estrategia de medición del clima organizacional:

El estudio de Medición de Clima Organizacional tiene como objetivo medir la forma como los trabajadores perciben su relación con el ambiente de trabajo el cual es determinante de su comportamiento al interior de la empresa. Aplicar la encuesta tiene como propósito conocer y entender las percepciones de los trabajadores como sus necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores.

8.5 Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La empresa cuenta con el Documento "C-SST-M-02 Manual del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo" el cual contiene las políticas, directrices y procedimientos que se desarrollan en cumplimiento de las disposiciones normativas y que tienen como fin evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de sus trabajadores.

Los objetivos del sistema son:

- ✓ Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los controles respectivos
- ✓ Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
 - Responder efectivamente ante situaciones de emergencia, incidentes o accidentes de trabajo como resultado de las actividades desarrolladas
- ✓ Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales
- ✓ Promover la toma de conciencia y el autocuidado de todos los trabajadores

8.6 Proceso de Bienestar e Incentivos:

Tiene como objetivo, proporcionar programas de participación e integración que estimulen a los funcionarios, mediante la implementación de estrategias orientadas al bienestar social, estímulos e incentivos y el desarrollo de la cultura organizacional, con el fin de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.



**PLAN DE DESARROLLO TERRITORIAL
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH**



Código:
GA-PL-01

Versión:
03

Vigente:
30/01/2024

Página:
9 de 10

DOCUMENTO CONTROLADO

Este se proyecta anualmente, se elabora a través de la detección, recolección y análisis de necesidades de los funcionarios.

Para la realización de las actividades, la empresa ha apropiado los recursos económicos necesarios en aras de fortalecer el ambiente de trabajo, la cooperación, integración y disminuir las condiciones de riesgo psicosocial.

8.7 Plan Institucional de Formación y Capacitación.

La empresa cuenta con el documento GR-P-04-D-01 Plan Institucional de formación y capacitación, que tiene como objetivo:

Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano contribuyendo al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Empresa.

Como objetivos específicos el Plan Institucional de capacitación tiene los siguientes:

- ✓ Atender las necesidades de capacitación e incentivar el uso de medios alternativos de capacitación.
- ✓ Fomentar el desarrollo de competencias de los trabajadores para que los usuarios y ciudadanos estén satisfechos.
- ✓ Contribuir con el mejoramiento de la capacidad de gestión de la empresa, desarrollando las capacidades de los trabajadores a través de los procesos de capacitación.
- ✓ Desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con el fin de propiciar su desarrollo personal, de grupo y organizacional y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

El Plan de Formación y Capacitación, se elabora anualmente, a través de apropiación de recursos que realiza la Alta Dirección de la organización y se ejecuta conforme se establecen las necesidades de la empresa.

8.8 Rutas de creación de valor.

8.8.1 Ruta de la felicidad

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa, incentivos, Programa, inducción y reinducción, mejoramiento individual.

8.8.2 Ruta de crecimiento

Los líderes tienen a su cargo grandes compromisos, ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas, y en ese sentido deben ser conscientes de su rol como formadores y motivadores. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, comunicación e integración.



**PLAN DE DESARROLLO TERRITORIAL
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH**



Código:
GA-PL-01

Versión:
03

Vigente:
30/01/2024

Página:
10 de 10

DOCUMENTO CONTROLADO

8.8.3 Ruta del servicio

Implementada a través de procesos de capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

8.8.4 Ruta de calidad

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

8.8.5 Ruta de análisis de datos

Uno de los aspectos más relevantes para el proceso de talento humano, es sin dudas el contar la información actualizada, pues permite, tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo desarrollo de competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, identificación de necesidades, SIGEP.

Plan de trabajo de la dimensión:

Se formula el plan de trabajo MIPG para la vigencia 2024.