

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



2022



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón.
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



www.EDES0.gov.co

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. CONTEXTO.....	4
3. NORMATIVIDAD ASOCIADA.....	5
4. INFORMACIÓN BASES PARA LA ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.	7
5. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ GETH.	9
6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022.....	12
7. DEFINICIÓN ESTRATÉGICA.....	17
8. PLANES TEMÁTICOS DE TALENTO HUMANO 2022.	19
9. TEMÁTICAS ADICIONALES A PLANEAR.	22
10. PLAN DE ACCIÓN GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 2022.	24
11. SEGUIMIENTO E INFORMES DEL PLAN DE ACCIÓN.....	24



1. INTRODUCCIÓN

El sistema de gestión pública implementado en EDESO bajo el referente del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG –, integra los sistemas de gestión de calidad y de desarrollo administrativo, con el sistema de control interno, mediante la puesta en marcha de las siete (7) dimensiones y sus correspondientes políticas, con el fin de hacer los procesos organizacionales más sencillos y eficientes, ejecutando acciones y haciendo seguimiento a la gestión pública en beneficio de toda la ciudadanía.

Este Modelo de Gestión contempla a los servidores como el corazón no sólo de la gestión pública, sino, de la Entidad, es por ello que la primera de las siete dimensiones - Talento Humano, es considerada la más importante, pues, actúa como eje transversal que articula todas las dimensiones, políticas y procesos en favor de la generación de valor público, razones éstas que hacen necesaria la planeación estratégica del Talento Humano como mecanismo para garantizar que los servidores de la EDESO tengan un ambiente laboral digno, que satisfagan sus necesidades y se sientan reconocidos y valorados como el activo más importante que posee la Entidad.

La Gestión Estratégica de Talento Humano – GETH – es el conjunto de buenas prácticas y acciones encaminadas al cumplimiento de objetivos por medio de la planeación, ingreso, desarrollo y retiro del talento humano dentro de la empresa. El cual es conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para que esta cumpla con su misión y respondan a las demandas de los ciudadanos. Además, es esta la dimensión más importante para el MIPG, debido a que se consideran los servidores públicos como el gran factor de éxito y son quienes posibilitan la gestión y el logro de los objetivos y los resultados de la empresa.

En este sentido, la Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente – EDESO – con el fin de instaurar una cultura colaborativa basada en el trabajo en equipo, empoderamiento, orientación hacia la innovación y el liderazgo emocional ha desarrollado los respectivos planes, políticas y programas, aquí contenidos, para garantizar su eficiente gestión; los cuales están enmarcados en el rediseño desde la atracción hasta la gestión del desempeño, teniendo en cuenta, en principio, la inducción y los incentivos.

Donde, además, se resalta, que mencionados planes, políticas y programas, están sujetos, inicialmente, a modificaciones asociadas al cambio de normatividad, el efecto de las actividades en la población objeto, la satisfacción esperada, la asistencia, la cobertura, el presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón.
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



www.EDESO.gov.co

se presentan durante su implementación, evaluación y mejora. Conteniendo también en este las herramientas evaluativas y de desarrollo que se utilizarán para su correcto desarrollo, las cuales comprende la Matriz GETH con sus rutas estratégicas para la creación de valor público y el FURAG.

Es así, como la Planeación Estratégica de Talento Humano de EDESOS, se establece enmarcada en los principios base, los cuales son fundamentales en las entidades públicas para garantizar su éxito y están enfocados hacia la orientación a resultados, la articulación interinstitucional, excelencia y calidad, toma de decisiones basada en evidencia y el aprendizaje e innovación, para garantizar la eficiente gestión y desarrollo de los servidores en la entidad junto con la creación de valor público para los ciudadanos.

2. CONTEXTO.

Referentes estratégicos orientadores.

Para la construcción del Plan se contemplaron los lineamientos de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, y particularmente de las políticas públicas de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH y de Integridad.

El abordaje conceptual del Plan se enmarca en el ciclo PHVA y en las etapas de la Dimensión de Talento Humano en MIPG. La estructura de este Plan se basa en la integración y ejecución de las etapas de la Dimensión en cada una de las temáticas y planes específicos que conforman este documento, de manera que se garantice que el ciclo PHVA se materializa tanto en el diseño como en la ejecución y seguimiento de las actividades a realizar.

Identificación del direccionamiento estratégico de la Entidad.

Misión.

Gestionamos proyectos de desarrollo urbano/rural encaminados al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes a nivel local, regional y nacional, considerando componentes sociales, ambientales y económicos, y actuando permanentemente bajo



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón.
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



www.EDESO.gov.co

estrictos lineamientos de buena administración, como son la competitividad, productividad y rentabilidad.

Misión.

Seremos una empresa sólida, auto sostenible y competitiva, reconocida en el país, dedicada a la gestión, desarrollo y transformación del territorio con diseños y proyectos de infraestructura en beneficio de la comunidad.

3. NORMATIVIDAD ASOCIADA.

Normatividad	Tema
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales
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.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
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 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
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).



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón.
PBX: 520 4060 ext 1800. Director: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



www.EDESO.gov.co

Heica

Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional
Código de Integridad del Servidor Público 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
MIPG Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Manual Operativo – Dimensión N°1
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional.
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.
Resolución 078 21 de abril de 2022	Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa de Desarrollo Sostenible - EDESO.



4. INFORMACIÓN BASES PARA LA ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.

Planta de personal.

La planta de personal de la Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente EDESO, está compuesta por 31 empleos, fue aprobada por la Junta Directiva mediante Acta No. 022 del 3 de septiembre de 2020.

Para la optimización del recurso humano asignado a la EDESO, se cuenta con una planta globalizada, ajustada a las exigencias de carácter técnico y especializado, dentro de la uniformidad de la descripción, especificación y funciones al nivel de los empleos, acorde con la disponibilidad de recursos de presupuesto de la entidad y las necesidades internas.

Recurso requerido.

Para la vigencia 2022 se han identificado las necesidades básicas de recursos que fueron incluidos en el proyecto de Presupuesto presentando ante la Junta Directiva. Además de estos recursos, se buscará maximizar la gestión adelantada con la Caja de Compensación Familiar Comfama y la Administradora de Riesgos Laborales ARL SURA, así como con otras entidades que eventualmente pueden proveer los servicios requeridos de capacitación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo.

Sistema de información.

El Área de Gestión de Talento Humano cuenta con un software (SAIMYR) en el que se procesan todos los temas relacionados con la nómina de la entidad, en el que también está incluida otra información relevante de los servidores y con la implementación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP). Esta información y con encuestas adicionales puede ser el punto de partida para la recolección de toda la información para la toma de decisiones, que será el objetivo principal de este Plan Estratégico.

Riesgos.

Los riesgos existentes en la gestión de talento humano se encuentran identificados y se han venido adelantando acciones para disminuir la probabilidad de que se materialicen en el Mapa de Riesgos de Talento Humano.



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón.
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



www.EDESO.gov.co

Información actualizada:

En concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Área de Talento Humano tiene a su cargo las políticas de Gestión Estratégica de Talento Humano e Integridad, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y en el Sistema de Gestión de la Calidad en lo referente al Proceso y los procedimientos de la Gestión del Talento Humano durante todo el ciclo del servidor en la EDESOS, los cuales es necesario ajustarlos y consolidarlos con el fin de cumplir con todos los lineamientos técnicos y normativos que exige la adecuada gestión del talento humano.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en EDESOS cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica de Función Pública, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos en las diferentes mediciones adelantadas en el año 2021.

Caracterización del Talento Humano:

Actualmente se cuenta con la caracterización del proceso de gestión del talento humano, que tiene como objetivo suministrar, administrar, capacitar y evaluar el talento humano necesario para el buen desempeño de todas las áreas de la empresa, con esta caracterización se busca propiciar un ambiente de bienestar laboral y salud ocupacional, que garantice el mejoramiento continuo de la prestación de los servicios y dando cumplimiento a la normatividad que rige al respecto.

Niveles	Planta global
Directivo	5
Asesor	1
Profesional	19
Asistencial	6
Total	31

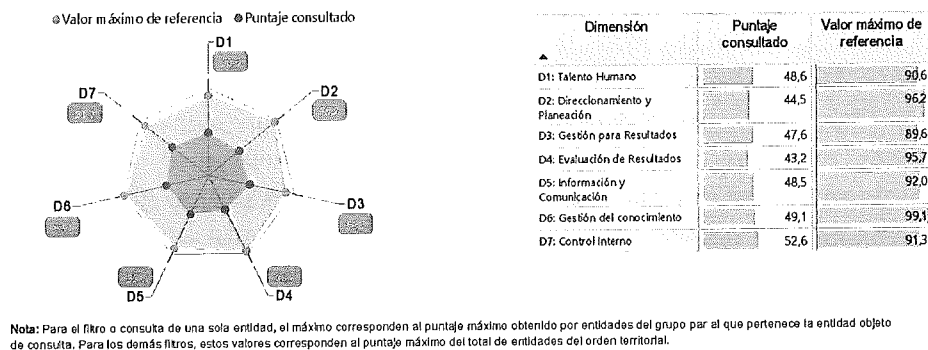


5. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ GETH.

Desde la perspectiva de MIPG, la herramienta de autodiagnóstico y los resultados del FURAG permiten establecer una línea de base para iniciar la planificación de los cambios en el proceso de Talento Humano. Es por esto que, como parte inicial de las actividades a desarrollar, se revisarán los datos que genera el FURAG en lo concerniente a talento humano, y se diligenciará la Matriz GETH para establecer el estado actual de la gestión y para identificar prioridades dentro de la planeación de talento humano.

Por ello, a continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG II.

La dimensión de Talento Humano se encuentra en un 48.6%.



III. Índices de las políticas de gestión y desempeño

Rutas de Creación de Valor.

Una vez se obtengan los resultados de la Matriz GETH se analizarán los resultados relacionados con las rutas de creación de valor para identificar las prioridades a incluir en los planes de talento humano.

Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos • Ruta del Crecimiento: liderando talento • Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos • Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien • Ruta del análisis de datos: conociendo el talento.



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón.
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



www.EDES0.gov.co

de

Necesidades de capacitación.

Para la vigencia 2022, se realizó un Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional a partir de encuestas de necesidades de capacitación individual y encuesta de capacitación de Área de Trabajo, que permitió construir el componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano.

Necesidades de bienestar.

Para la construcción del Plan de bienestar e Incentivos, se analizó el impacto que han tenido las actividades adelantadas en la vigencia anterior, las necesidades del plan institucional de capacitación, los objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el código de integridad de la entidad, así como la aplicación de la norma al respecto.

Resultados Medición – Clima Organizacional.

La Medición de Clima Organizacional tiene como objetivo conocer el nivel de satisfacción de los servidores públicos de la Entidad en su ambiente laboral, el cual, por motivos ajenos a la voluntad de las directivas y el área de Talento Humano en las vigencias 2020 y 2021 no fue posible su realización, quedando pendiente para aplicar en el año 2022 y contar con este insumo tan importante para la gestión estratégica del talento humano en la Entidad.

La medición de clima organizacional se convierte en un insumo importante de la mejora continua, porque es la percepción del empleado frente a sus condiciones laborales, ahora es importante aclarar que cuando medimos clima laboral es el cómo el empleado percibe la entidad, cuando se mide riesgo psicosocial al empleado se le preguntan cuáles son los factores que en un momento dado consideran que pueden afectar la salud, la motivación o el desempeño laboral. El individuo puede sentirse bien con la empresa, tener una percepción positiva de ella, pero esto no significa que se reconozca que puede haber unos factores que pueden afectar en el desempeño.

El objetivo de la medición de clima organizacional de EDES es básicamente identificar la percepción del empleado frente a sus condiciones laborales para poder encaminar los resultados hacia la prevención e intervención del riesgo psicosocial específicamente lo



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón.
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



www.EDESO.gov.co

que tiene que ver con variables organizacionales o con el componente intra-laboral que es lo que se mide cuando se evalúa el clima organizacional

Se utilizó la herramienta de clima organizacional que nos suministra el Departamento Administrativo de la Función Pública, es un instrumento que está al servicio de todas las entidades del Estado y del sector económico y que nos permitió evaluar las siguientes variables:

Orientación organizacional: Está midiendo la percepción que tienen los empleados frente a lo que es la organización, es decir metas organizacionales, planes de gobierno que se tienen en ese momento, y qué tanto los empleados se alinean con esa orientación organizacional.

Administración del talento humano: No está evaluando el área de talento humano está evaluando en general cómo se percibe el talento humano en la institución o en la entidad, muy específicamente lo que tiene que ver con la selección, con la inducción, la reintroducción, con los programas de bienestar laboral, con los programas de retención, incentivos, cultura organizacional, todo lo que tiene que ver con las estrategias para administrar el personal.

Estilo de dirección: Se está evaluando la percepción que tienen los empleados de la manera como los líderes acompañan, direccionan, motivan, orientan, evalúan, es decir todo lo que tiene que ver con la manera como el líder direcciona los equipos de trabajo.

Comunicación y la integración: Es la percepción que tienen los empleados de cómo fluyen los medios informativos y de comunicación al interior de la entidad de manera vertical, horizontal de manera ascendente como se está presentando la comunicación y el relacionamiento de qué manera se propicia la integración entre los equipos de trabajo.

Trabajo en equipo: Mide la percepción que tienen los empleados sobre la cooperación, camaradería, trabajo colaborativo que se presenta al interior de los equipos de trabajo.

Capacidad profesional: Mide la percepción que tiene el empleado frente al aporte que puede hacer desde su cargo y desde su rol y que tanto puede poner al servicio de la entidad su formación, sus competencias, sus habilidades, es decir qué tanto yo puedo explorar mi capacidad profesional desde el rol que tengo en la entidad.



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón.
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



www.EDES0.gov.co

[Handwritten signature]

Medio ambiente físico: Es la percepción que tienen los empleados de las condiciones locativas, herramientas e insumos y sobre las condiciones que brinda la entidad para realizar la labor.

Diagnóstico de riesgo psicosocial.

Desde el área de seguridad y salud en el trabajo se han venido adelantando acciones relacionadas con la disminución del riesgo de los servidores públicos. Para 2022 es necesario seguir adelantando estas acciones. Por esa razón, dentro del Plan Estratégico están contempladas acciones que mitiguen estos riesgos y que generen alternativas de mejoramiento para las personas que laboran en la EDESO, en articulación con los procesos de intervención y mejoramiento del clima organizacional.

6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022.

En la EDESO, el Plan Estratégico de Talento Humano para la Vigencia 2022 se desarrolla teniendo en cuenta la información recolectada con ocasión de la gestión del talento humano, entre las que se cuentan diferentes fuentes: el autodiagnóstico, la normatividad vigente, los planes y programas de obligatorio cumplimiento en la función pública desarrollados a través del ciclo de vida del servidor público y sugeridos por el Departamento Administrativo de la Función Pública con la implementación del MIPG, especialmente los temas relacionados con la Dimensión 1 – Talento Humano y sus respectivas Políticas.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en EDESO, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones, de acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla de Convenciones Dimensiones - MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión con Valores para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del Conocimiento
D7	Control Interno



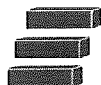
Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón.
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



www.EDESO.gov.co

Por consiguiente, la matriz describe actividades a desarrollar desde el Área de Talento Humano que dan cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG:

DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO			CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO	OTRAS DIMENSIONES ASOCIADAS
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES		
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Elaborar e implementar el Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	Planeación y desarrollo	D2
		Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico y ergonómico a los servidores, contratistas y pasantes con apoyo del COPASST.	Desarrollo	D2
		Difundir información o gestionar capacitación en sostenibilidad ambiental.	Desarrollo	D2
	Equilibrio de vida	Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural.	Planeación	D2
		Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable.	Planeación	D2
		Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales.	Desarrollo	D2
		Actualizar el Plan Anual de Vacantes; que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso. Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin.	Ingreso	D2, D5
		Generar procesos de selección inclusivos.	Ingreso	D2, D5
	Salario emocional	Ajustar, difundir e implementar estrategias del programa de Salario Emocional	Planeación, desarrollo	D2
		Generar e implementar el Plan de Incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad.	planeación	D2, D3
	Innovación con pasión	Impulsar la Política de Integridad	Desarrollo	D3, D5
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas de innovación	desarrollo	D2
		Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o programas del gobierno.	Ingreso	D2, D5



Handwritten signature

		Analizar la información trimestral que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano	Retiro	D2, D4
		Poner en práctica los mecanismos dispuestos por la Dirección de Gestión del Conocimiento, para la transferencia de conocimiento.	Retiro	D5, D6

DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO			CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO	OTRAS DIMENSIONES ASOCIADAS
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES		
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación.	Planeación	D2, D4
		Aplicar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Desarrollo	D2, D4
	Bienestar del talento	Diseñar e implementarla estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad	Planeación	D2
		Diseñar la estrategia de reintroducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma.	Planeación	D2, D4
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, e incluirlas en el PIC.	Desarrollo	D2, D3
		Promover actividad para la celebración del Día del Servidor Público.	Desarrollo	D2
		Realizar encuesta para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Retiro	D4
	Liderazgo en valores	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo	D3
	Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población de Función Pública.	Desarrollo	D4
		Implementar actividades que brinden herramientas en el nuevo ciclo de los Pre pensionados.	Desarrollo	D2
		Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión.	Desarrollo	D2
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con: Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión	Desarrollo	D2



		documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano.		
		Desarrollar el programa de bilingüismo en la Entidad.	Desarrollo	D2
		Aplicar juntamente con la Dirección de Gestión del Conocimiento las herramientas diseñadas para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran.	Retiro	D2, D6

DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO			CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO	OTRAS DIMENSIONES ASOCIADAS
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES		
RUTA DEL SERVICIO, al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como capacitar a los servidores en los ejes de la Dirección de Gestión del Conocimiento.	Desarrollo	D2, D5, D7
DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO			CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO	OTRAS DIMENSIONES ASOCIADAS
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES		
RUTA DE LA CALIDAD, la cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Desarrollo	D2
		Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	Desarrollo	D2, D3, D7
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Desarrollo	D4
DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO			CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO	OTRAS DIMENSIONES ASOCIADAS
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES		
RUTA DEL ANALISIS DE DATOS conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo	D2
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Desarrollo	D5
		Consolidar las Estadísticas de la información de la Gestión Estratégica de Gestión Humana.	Desarrollo	D5

Ejes temáticos para el año 2022

En articulación al Plan Estratégico de la Entidad y las actuales líneas de la Alta Dirección, el GETH ha presentado la propuesta de trabajar en tres ejes temáticos para la vigencia 2022, sobre los cuales se realizan las actividades de la vigencia 2022, así:



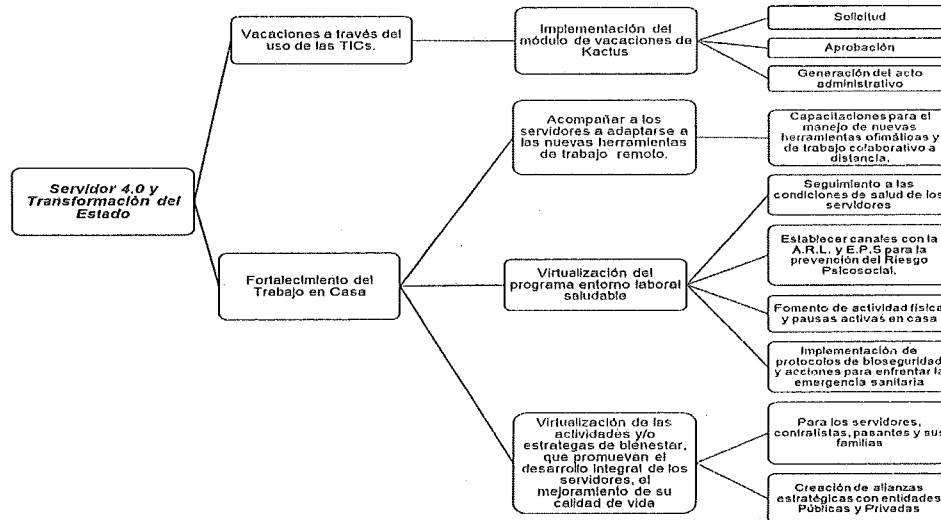
Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón.
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



www.EDESO.gov.co

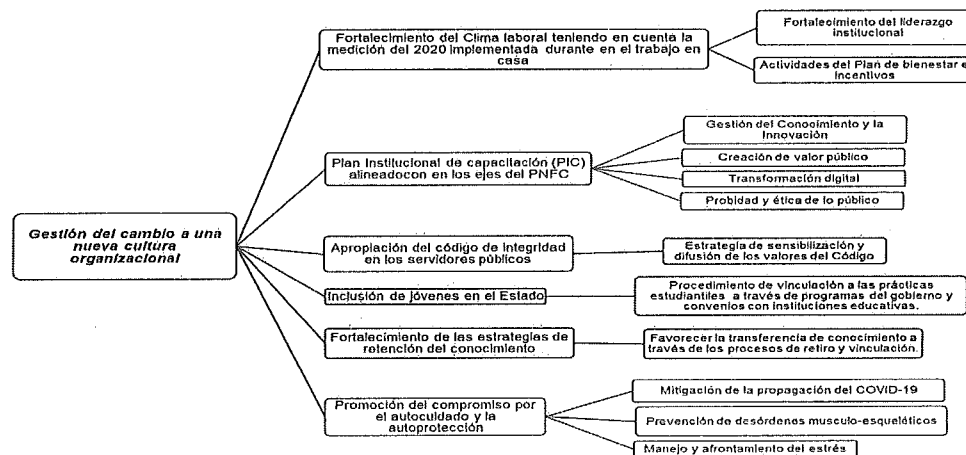
Handwritten signature

Servidor 4.0 y transformación del Estado.



Fuente: Tomado del Plan Estratégico de Talento Humano de Función Pública. (2021)

Gestión del Cambio a una Nueva Cultura Organizacional.



Fuente: Tomado del Plan Estratégico de Talento Humano de Función Pública. (2021)



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón,
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



www.EDESO.gov.co

7. DEFINICIÓN ESTRATÉGICA.

Alcance.

El Plan Estratégico de Talento Humano de la EDESO, inicia con la determinación de las necesidades en cada uno de los componentes de gestión propuestos, luego, llevando a cabo las actividades y realizando la evaluación y la retroalimentación de las mismas, de forma que permitan la implementación de acciones de mejora para lograr la gestión, desarrollo y satisfacción de los servidores y su grupo familiar en el marco del MIPG y en el cumplimiento de la normatividad vigente.

Política de calidad.

Somos una empresa orientada a la intervención urbanística y de infraestructura del territorio local y regional. Estamos comprometidos con los clientes y grupos de interés a ofrecerles productos y servicios de alta calidad con sostenibilidad ambiental, en consecuencia, hemos adoptado una política de calidad y buenas prácticas empresariales, esmero en temas de salud y seguridad para sus empleados y contratistas, administración de riesgos y mejora continua en nuestros procesos.

También fomentamos y animamos a nuestros proveedores y contratistas a seguir principios de administración justos, transparentes y honestos.

Objetivo general.

Definir los criterios técnicos para la implementación de la Política de Gestión del Talento Humano en la Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente – EDESO, durante el ciclo de vida laboral de los Servidores Públicos, encaminados al mejoramiento continuo de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida de los servidores públicos, enmarcados en las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Objetivos específicos.

- ✓ Diseñar e implementar el Plan Institucional de Capacitación para fortalecer las habilidades y competencias de los servidores



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón.
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



www.EDESO.gov.co

- ✓ Diseñar e implementar el Plan de Bienestar Social Laboral, de Estímulos e Incentivos para mejorar el bienestar y la calidad de vida de los servidores.
- ✓ Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos, para un óptimo rendimiento.
- ✓ Gestionar y monitorear la información en el SIGEP (Servidores Públicos y contratistas).
- ✓ Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
- ✓ Definir y actualizar el plan de vacantes, identificando las vacantes sus requisitos y forma de provisión.
- ✓ Mantener la planta óptima que requiere la EDESO para el cumplimiento de su misión y visión que permita la continuidad en la prestación del servicio, administrando la vinculación, permanencia y retiro de los Servidores Públicos de la Entidad.
- ✓ Orientar a los servidores públicos que van a ser desvinculados por cualquier causa, en los aspectos administrativos y, en aquellos que mantengan o modifiquen la calidad de vida del trabajador y su familia.
- ✓ Diseñar e implementar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.

Políticas Específicas de Talento Humano.

Aumentar el nivel de desempeño y la participación del talento humano de la entidad a través de la implementación de políticas, planes y programas para el desarrollo y el bienestar de los servidores públicos.

El Área de Talento Humano es consciente de su responsabilidad administrativa y de gestión para con la entidad y su talento humano. Por ello se compromete a cumplir en el día a día con los principios de MIPG. Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso del Área de Talento Humano es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores público para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad.



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón,
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



www.EDESO.gov.co

8. PLANES TEMÁTICOS DE TALENTO HUMANO 2022.

La gestión estratégica del talento humano de la EDESO, es desarrollada por el Área de Talento Humano, la cual mediante las directrices de la Gerencia plasma en los diferentes planes y programas todas las actividades necesarias para cumplir con el objetivo primordial de fortalecer las competencias de los servidores y generar valor público mediante la adecuada gestión del talento humano.

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

- ✓ Plan anual de Vacantes y Plan de Previsión (Anexo 1)
- ✓ Plan Institucional de Capacitación (Anexo 2)
- ✓ Plan de Bienestar, Estímulo e Incentivos (Anexo 3)
- ✓ Plan Anual de Seguridad y Salud en el trabajo (Anexo 4)

Plan anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.

Es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente – EDESO, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

La Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente – EDESO EI, desarrollará el Plan Anual de Vacantes, de acuerdo con las políticas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia. Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva mediante nombramientos en período de prueba. Actualmente, la composición de la planta de cargos con sus 31 empleos es la siguiente:

NIVEL JERÁRQUICO	NO. CARGOS
Directivo	5
Asesor	1
Profesional	19
Asistencial	6
TOTAL	31



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón.
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



www.EDESO.gov.co

DESEGREGACIÓN POR NIVELES Y TIPO DE VINCULACIÓN	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	PERÍODO	TRABAJADOR OFICIAL
NIVEL DIRECTIVO	4	1	
NIVEL ASESOR	1		
NIVEL PROFESIONAL			19
NIVEL ASISTENCIAL			6

Plan institucional de capacitación.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, corresponde al Gobierno Municipal mediante su Plan Institucional organizar la capacitación internamente, el cual deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos para el Desarrollo de Competencias.

Que para la vigencia 2022 el objetivo definido del plan es el de fortalecer en los servidores públicos de la Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente EDESO, los conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes que les permitan optimizar su desempeño laboral y así poder responder de manera eficaz y eficiente al cumplimiento de la misión y de los objetivos de la Entidad.

El área Talento Humano diseño las encuestas de detección de necesidades de aprendizaje organizacional. las cuales estaban dirigidas a: Servidores Públicos, con el fin de identificar las necesidades de capacitación que estos grupos objetivo tienen y así poder contribuir en el fortalecimiento de las competencias laborales del SER, HACER y SABER.

Plan de Bienestar e incentivos.

El artículo 13 del Decreto 1567 de 1998, establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, el cual está conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales, programas de bienestar social e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados el Estado en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón,
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



www.EDESOS.gov.co

La Política de bienestar social, responde a la satisfacción de las necesidades organizacionales, individuales del servidor dentro del contexto laboral, es así que estas actividades se organizan a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, con el fin de elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. Asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los servidores públicos en la implementación de los planes y proyectos.

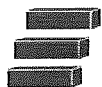
El área de Talento Humano de la Subgerencia Administrativa y Financiera a través del programa de Bienestar e Incentivos desarrolla actividades enmarcadas dentro del área de calidad de vida laboral, área de protección y servicios sociales, dirigidas a los servidores públicos vinculados a planta de personal y su grupo familiar.

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) permite a la Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente EDESO, enfocarse en los riesgos críticos identificados y establecer estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo sano y seguro. Incentivando la participación de los trabajadores en la toma de decisiones para una mejora continua de los procesos.

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2022, busca mantener, destinar, direccionar y orientar recursos físicos, financieros, tecnológicos y humanos en las actividades encaminadas a la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos inherentes a los procesos de la entidad, mediante la promoción de ambientes seguros y prácticas de trabajo saludables, generando acciones dirigidas a la promoción y prevención de la enfermedad laboral y los accidentes e incidentes de trabajo, en el contexto de la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los requisitos legales normativos. (Decreto unificado 1072, la Resolución 0312 de 2019).

De esta manera, se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), intervención de los riesgos prioritarios, especialmente psicosocial y ergonómico - biomecánico; con el objetivo de crear en los servidores una



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón.
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



[Handwritten signature]

cultura tanto de bienestar como de seguridad y salud en el trabajo basados en el autocuidado y la autoprotección. Los planes o programas definidos en el marco del SG-SST pretenden incentivar el compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público.

9. TEMÁTICAS ADICIONALES A PLANEAR.

Inducción y reinducción.

Dentro de la planificación se incluirán, en el marco del Plan Institucional de Capacitación, las modalidades de inducción y reinducción para los servidores de la EDES.

SIGEP.

Dentro de la planificación se incluirán todas las labores relacionadas con la actualización, seguimiento y verificación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, incluyendo los procesos de actualización de la Declaración de Bienes y Rentas y el seguimiento a las hojas de vida de los servidores públicos, así como las disposiciones establecidas en la Ley 2013 de 2019, y las que lo modifiquen o adicionen.

Clima Organizacional.

Los temas de clima organizacional y valores serán incluidos dentro de este Plan Estratégico como parte fundamental de la intervención a realizar tanto a nivel de seguridad y salud en el trabajo como de bienestar.

Política de Talento Humano e Integridad.

Desde el área de Talento Humano se lideran todas las actividades tendientes a la sensibilización, socialización e implementación de las políticas institucionales de talento humano e integridad bajo los lineamientos establecidos por MIPG.



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón,
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



www.EDESO.gov.co

El objetivo es fortalecer la cultura organizacional mediante el desarrollo de actividades de capacitación relacionadas con el Código de Integridad, con la gestión adecuada de los conflictos de intereses y el conocimiento y aplicación de los valores que identifican a los servidores públicos y colaboradores de la EDESO.

Nómina y Seguridad Social.

Cumplir cabalmente con el pago de las obligaciones laborales (salarios, prestaciones sociales, aportes al sistema de seguridad social y parafiscales) de los servidores vinculados a la Planta de Empleos de la EDESO, así como las demás obligaciones de pagos a terceros, requiere del compromiso y la gestión de los servidores del Área de Talento Humano y para ello se apoyan en el software de nómina, el cual está parametrizado de acuerdo con los procedimientos y normatividad legal aplicable.

Los componentes básicos del Régimen Salarial son:

- ✓ Asignación básica mensual.
- ✓ Horas Extras para los cargos del nivel Asistencial y Técnico, Recargos (nocturno, dominical y festivo).
- ✓ Bonificación Servicios Prestados: se paga cuando se cumple un año continuo de servicios y corresponde a un 35% sobre la asignación básica mensual (Decreto 2418 de 2015).
- ✓ Prima de Servicios: Se paga en los primeros 15 días del mes de julio de cada año, por los servicios prestados entre el 1° de julio al 30 de junio del año siguiente, y corresponde a 15 DÍAS DE ASIGNACIÓN BÁSICA, o de manera proporcional por tiempo de servicios inferior (Decretos 2351 de 2014 y 473 de 2022).
- ✓ Vacaciones: Se autorizan y pagan mediante resolución previa al momento de salir a disfrutar 15 días hábiles de descanso. Se adquiere derecho con un año de servicios cumplido. El sábado no se computa como día hábil para efecto de vacaciones. Serán pagadas por lo menos con 5 días de antelación a la fecha señalada para iniciar el goce del descanso remunerado. Una vez causadas y salvo acto administrativo de aplazamiento, el derecho a disfrutarlas prescribe a los 4 años (Decretos 1045 de 1978, 404 de 1996, 1919 de 2002).
- ✓ Prima de Vacaciones: Se paga en el momento de salir a vacaciones, equivale a 15 días de asignación básica + 1/12 DE LA PRIMA DE SERVICIOS Y BONIFICACIÓN DE SERVICIOS PRESTADOS.
- ✓ Bonificación por recreación: Se realiza siempre con el pago de las vacaciones y corresponde a 2 días de asignación básica mensual del cargo al momento de disfrutar las vacaciones.



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón.
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



Handwritten signature

- ✓ Prima de Navidad: Se paga en la primera quincena del mes de diciembre por el período de servicio del 1° de enero al 31 de diciembre o proporcional al tiempo laborado en la vigencia a pagar. Corresponde a UN MES DE SUELDO (del cargo desempeñado al 30 de noviembre de cada año) + 1/12 DE LA PRIMA DE SERVICIOS, PRIMA DE VACACIONES Y BONIFICACIÓN DE SERVICIOS PRESTADOS (Decretos 1045 de 1978 y 473 de 2022).
- ✓ Cesantías: Corresponde a 1 mes de asignación básica, más 1/12 de la bonificación por servicios prestados, de la prima de servicios, de navidad y vacaciones. ✓ Intereses a las cesantías equivalentes al 12% anual o proporcionales por fracción de la suma causada por concepto de cesantías.
- ✓ El pago de horas extras y Bonificación Servicios Prestados son también base de cotización a seguridad social. En el mes que se devenguen más de 4 smmlv se debe descontar el 1% Fondo de Solidaridad Pensional.

10. PLAN DE ACCIÓN GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 2022.

Una vez efectuado el seguimiento del Plan de Acción de la Gestión Estratégica de Talento Humano implementado en la vigencia 2021 y la verificación de la calificación obtenida en el Índice de Desempeño Institucional del mismo periodo, publicado en el mes de mayo de 2022 por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP - se identificó la necesidad de dar continuidad con algunas acciones y establecer el nuevo Plan de Acción de acuerdo con las recomendaciones y aspectos por mejorar derivados de la evaluación.

11. SEGUIMIENTO E INFORMES DEL PLAN DE ACCIÓN.

El Plan de Acción diligenciado y reportado al Sistema de Gestión de la Calidad, integra los lineamientos de la planeación el área de Talento Humano y es el insumo necesario con el que cuenta para realizar la evaluación a las actividades desarrolladas, mediante los indicadores, las metas y los responsables establecidos, además se establece el seguimiento y la periodicidad de los avances logrados. También, se realizará la actualización de las actividades de acuerdo con las metas y logros alcanzados de manera que no se repitan actividades innecesarias, sino que siempre se busque el mejoramiento continuo y consolidación de la gestión estratégica del talento humano de la EDESÓ.

Los mecanismos para evaluar la GETH son los siguientes:



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón.
PBX: 520 4060 ext 1800, Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



www.EDESO.gov.co

- ✓ Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano: A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en el presente documento.
- ✓ Sistema de Gestión Institucional – SGI. A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano cualitativamente.
- ✓ FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión). Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión. En relación con Talento Humano de Función Pública, monitorea y evalúa la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo. Se diligenciará en las fechas previamente establecidas. Los resultados obtenidos de esta medición permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

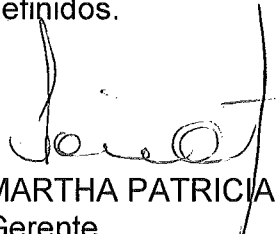
Indicadores.

El Sistema de Gestión de la Calidad tiene establecidos los siguientes Indicadores:

- ✓ Grado de Satisfacción de los usuarios del programa de bienestar social e incentivos.
- ✓ Eficacia de la participación en el Programa De Bienestar social e incentivos.
- ✓ Capacitaciones de proyectos de aprendizajes.

Indicadores que podrán ser reformulados o adicionados acuerdo a las necesidades del proceso y de la Entidad.

La medición y seguimiento al cumplimiento de los indicadores está establecida en el Sistema de Gestión de la Calidad de acuerdo con la periodicidad, metas y estándares definidos.


MARTHA PATRICIA CORREA TABORDA
Gerente

Realizó: Catalina Quintero García

Revisó y Aprobó: Diego Andrés Ocazonez Osorio – Subgerente Administrativo y Financiero (E) 



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón.
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



www.EDESO.gov.co

