

#Soyed=so

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2024



TABLA DE CONTENIDO

OBJETIVO.....	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
ALCANCE.....	3
MARCO NORMATIVO.....	4
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.....	5
POLÍTICA DE INTEGRIDAD.....	5
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	6
ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.....	7
COMPONENTES PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	10
ESTRATEGIAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2024.....	11
APROBACIÓN EN EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.....	15
DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.....	16
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	16

OBJETIVO.

Gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente EDESO. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores públicos, gestionando las acciones para el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos y su grupo familiar de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar.
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.
- Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias

ALCANCE.

El Plan Estratégico del Talento Humano de la Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente, Edeso, inicia con la detección de necesidades para la construcción de cada uno de los planes Institucionales y termina con la evaluación de estos, será aplicable para todos los servidores públicos (Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales), de acuerdo con la normatividad vigente. Para los contratistas solo aplica todo lo relacionado con el SG-SST.

MARCO NORMATIVO.

El Plan Estratégico de Talento Humano de la EDESO, se ajusta a la normatividad que rige para las entidades públicas y se encuentra orientado por los siguientes principios legales:

Constitución Política de Colombia.

Decreto Ley 1567 de 1998. “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”. • Ley 909 de 2004. “Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

Ley 1064 de 2006, “Por la cual se dictan 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”.

Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” • Resolución 390 del 30 de mayo de 2017. “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Decreto 648 de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento único del Sector de la Función Pública”.

Decreto 815 del 08 de mayo 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.”

Programa Nacional de Bienestar: “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” 2020 – 2026: por medio del cual el departamento Administrativo de la Función Pública, proporciona lineamientos y recomendaciones a las Entidades Nacionales y Territoriales para la implementación de los programas de bienestar social.

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 presenta los nuevos lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público.

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.

MISIÓN.

Gestionar proyectos de desarrollo urbano y rural encaminados al mejoramiento de la vida de los habitantes a nivel local y regional, considerando componentes sociales, ambientales y económicos, y actuando permanentemente bajo estrictos lineamientos de buena administración como son la competitividad, la productividad y la rentabilidad.

VISIÓN

Para el año 2027 seremos una empresa sólida, sostenible y competitiva, reconocida a nivel nacional, dedicada a la gestión, desarrollo y transformación del territorio con la planeación, diseño y ejecución de proyectos de infraestructura en beneficio de la comunidad.

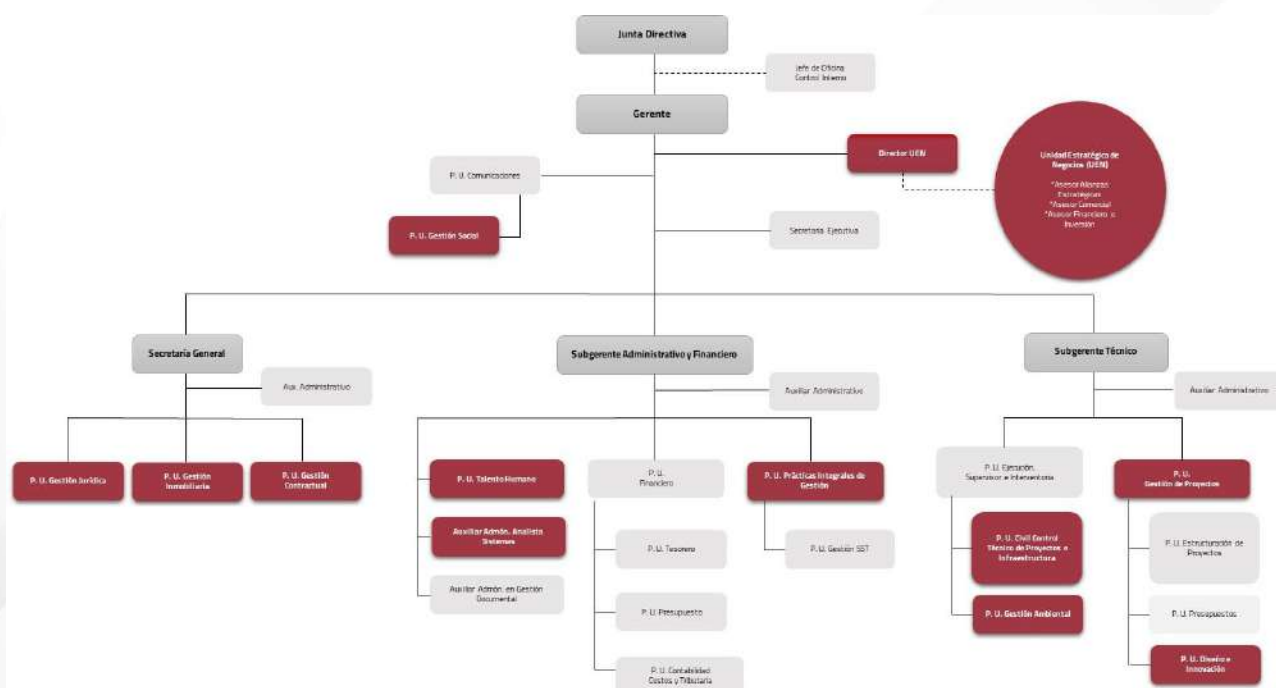
POLÍTICA DE INTEGRIDAD.

“La Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente - EDESO, estamos comprometidos en actuar con **honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia**, establecidos en su Código de Integridad, los cuales guían el proceder de los servidores públicos estén libres de presiones internas y externas que puedan afectar de forma negativa su conducta laboral en la tarea diaria, y permitiendo promover cada día la legitimidad y la credibilidad dentro de la ciudadanía”.

Se adopta el Código de Integridad como una herramienta, para que se desarrollen reglas claras y precisas. La EDESO es consciente de su responsabilidad social y del compromiso de mantener altos estándares éticos y morales en todas sus acciones forjando y depositando una cultura que genere la confianza de la ciudadanía hacia la entidad y los servidores públicos que la conforman. Es por esto que se crea el “Código de Integridad”, ajustándolo a los “Valores del Servidor Público – Código de Integridad”, del Departamento Administrativo de Función Pública- DAFP, mediante Decreto 1499 de 2017, en cuanto al manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que implementa el Código de Integridad para todas las entidades del Estado.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.

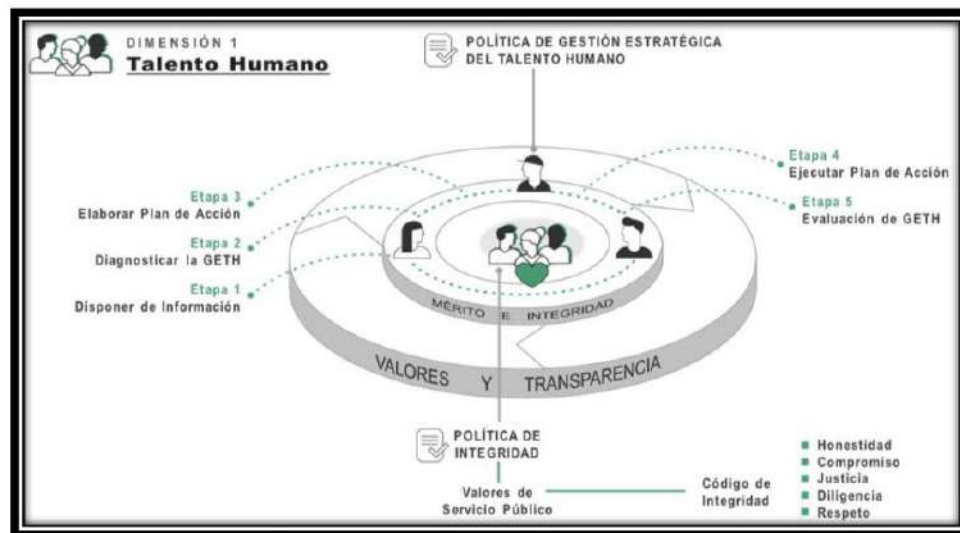
La Planta de Cargos Actual de la Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente – EDESO fue aprobada por la Junta Directiva mediante Acta No. 022 del 3 de septiembre de 2020. Esta conformada por 33 cargos.



ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.

De acuerdo con el Decreto No. 1499 de 2017 y el planteamiento establecido en el MIPG, la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una Gestión Estratégica del Talento Humano se hace necesario vincular desde la planeación al talento, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección.

La primera dimensión de MIPG es “Talento Humano”, y lo concibe como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.



Fuente: Manual Operativo MIPG- DAFF

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

- Gestión Estratégica del Talento Humano
- Integridad

Para ello, la entidad ha desarrollado cinco etapas que se describen a continuación y que llevarán a implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva:

Disponer de información. La entidad contará con información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Direccionamiento Estratégico y Planeación: La Subgerencia Administrativa y Financiera – área de talento humano participa en la planeación estratégica de la entidad, dentro del objetivo estratégico “Fortalecer la capacidad de gestión y desempeño institucional y la mejora continua de los procesos, basada en la gestión de los riesgos, el manejo de la información y la evaluación para la toma de decisiones”, y la estrategia “Fortalecimiento de las políticas de gestión del Talento Humano”.

Régimen laboral: A los servidores públicos de la EDESO en materia de administración de personal, régimen salarial y prestacional, les aplican las disposiciones generales que regulan a los servidores públicos de la rama ejecutiva del orden territorial y reglamento interno de trabajo de la entidad.

Caracterización de los servidores: La Subgerencia Administrativa y Financiera – área de talento humano, estructuró un activo de información denominado “Planta” que posee la información de los servidores públicos como antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.

Caracterización de los empleos: La Subgerencia Administrativa y Financiera – área de talento humano, estructuró un activo de información denominado “Planta” que posee la información de la planta de personal, perfiles de los empleos, manuales de funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.

Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano: Para realizar la etapa de diagnóstico del proceso de Gestión Humana, se tomó como herramienta Desde la perspectiva de MIPG, la herramienta de autodiagnóstico, permiten establecer una línea de base para iniciar la planificación de los cambios en el proceso de Talento Humano. Se aplicó una encuesta autodiagnóstico de necesidades a los servidores públicos de la Entidad, para identificar las necesidades de capacitación y bienestar para la vigencia 2024. 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

Vigencia 2021 - 48,6%

Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
D1: Talento Humano	48,6	90,6
D2: Direccionamiento y Planeación	44,5	96,2
D3: Gestión para Resultados	47,6	89,6
D4: Evaluación de Resultados	43,2	95,7
D5: Información y Comunicación	48,5	92,0
D6: Gestión del conocimiento	49,1	99,1
D7: Control Interno	52,6	91,3

Vigencia 2022 - 73,2%

Dimensión	Puntaje consultado
D1: Talento Humano	73,2
D2: Direccionamiento y Planeación	84,7
D3: Gestión para Resultados	69,3
D4: Evaluación de Resultados	77,3
D5: Información y Comunicación	75,2
D6: Gestión del conocimiento	62,4
D7: Control Interno	82,1

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano a su vez incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Las rutas y sus temáticas de acción son las siguientes:

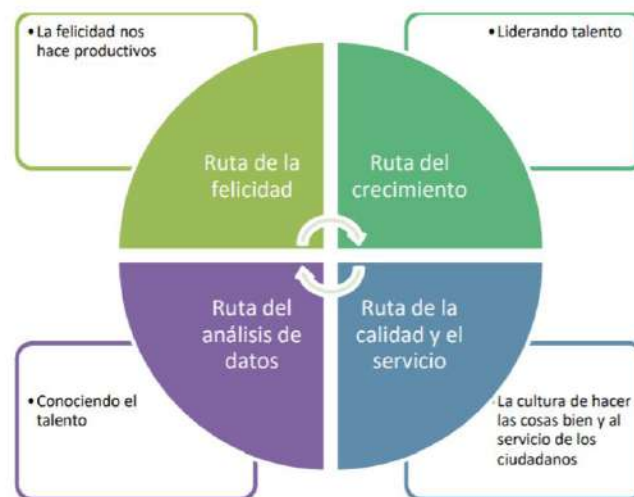


Ilustración 4 Rutas de creación de valor para los resultados eficaces de la GETH Fuente: Función Pública, 2017

Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, horarios flexibles, inducción y reintroducción, movilidad, mejoramiento individual.

Ruta del Crecimiento: Liderando talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

Ruta del Servicio: Al servicio de los ciudadanos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

Ruta de la Calidad: La cultura de hacer las cosas bien. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

Ruta del análisis de datos: Conociendo el talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

COMPONENTES PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados, por tal motivo, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes que contribuyen al fortalecimiento de los servidores públicos, para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. Estos planes se revisan y se actualizan cada vigencia, el responsable de la ejecución de las actividades está a cargo del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, a continuación.

Este plan articula los siguientes planes institucionales: **Plan Anual de Vacantes y Previsión, Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación y Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo**, cada plan corresponde con intervenciones sobre programas de gestión del talento humano disponibles para la entidad.

El Plan Estratégico de Gestión Humano de la EDESO, se desarrolla a través del **ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro)**.

Así mismo, se deben tener en cuenta los diferentes sistemas de recolección de información como:

El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).
El Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG).
El Plan de Acción de la GETH (gestión estratégica del talento humano).
El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.
El Diagnóstico de Necesidades de Bienestar Laboral e Incentivos.
Informe del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Estas herramientas de análisis permiten la toma de decisiones con relación a la gestión estratégica del talento humano. Producto de la revisión diagnóstica se identifican las rutas en las cuales debemos trabajar en la entidad para mejorar en el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema.

Asimismo, se aplicaron encuestas que sirvieron como instrumento para obtener información diagnóstica en materia capacitación, bienestar y clima laboral, así:

- Autodiagnósticos de Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Encuesta Plan de Bienestar Laboral e Incentivos
- Encuesta Plan Institucional de Capacitación
- Análisis medición riesgo psicosocial.
- Auditorias ICONTEC y Control Interno.

ESTRATEGIAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2024.

Estrategia de Vinculación. La Subgerencia Administrativa y Financiera – área de talento humano, velará por la vinculación del talento humano idóneo, mediante la selección que permita identificar que el candidato cumpla con los requisitos de formación académica y experiencia, las competencias, la vocación de servicio requerido para articular su desempeño con los objetivos estratégicos de la entidad. La estrategia de vinculación estará acompañada del procedimiento de selección, vinculación y desvinculación y el manual de funciones y competencias de la entidad.

Estrategia de Inducción. El programa de inducción estará orientado a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la Entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante un (1) mes siguientes a su vinculación.

Estrategia de Reinducción. El programa de reinducción estará dirigido a reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años y preferiblemente cada año o en el momento en que se produzcan dichos cambios.

Estrategia Plan Institucional de Capacitación. A través del Plan Institucional de Capacitación, la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las competencias laborales, conocimientos, habilidades, capacidades de los servidores. Para la vigencia del 2024 se realizó el Plan Institucional de Capacitaciones, con el cual se pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los servidores de la empresa, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos de la empresa, mejorando la calidad en la prestación del servicio y el eficaz desempeño del cargo.

Estrategia Plan de Bienestar Laboral e Incentivos: Para la vigencia del 2024, se aprobó Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, ya que, teniendo en cuenta que el Talento Humano, es el activo más importante que tiene una organización y que el Bienestar Laboral, es un conjunto de programas y beneficios que se estructuran en la búsqueda de solución de necesidades del individuo dentro de una comunidad organizacional y en la manera de cómo este individuo influye como elemento importante dentro de la misma, es por eso que se genera este plan que satisfaga las necesidades en el área de calidad laboral y el área de protección y servicios sociales. El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, busca además contribuir a elevar el nivel de vida personal por medio de la satisfacción de las necesidades de adaptación e integración social y laboral, contribuyendo a un mayor desempeño en el ejercicios de sus labores y por lo tanto, se espera que éste alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral en la empresa.

Estrategia Plan Anual del Sistema de Gestión en 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 2024, 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).

Estrategia de Medición, Análisis y Mejoramiento del Clima Laboral. La Subgerencia Administrativa y Financiera - área de talento humano, realizará la medición del clima laboral en los tiempos establecidos en la Ley y articulará en el Plan de Bienestar Laboral ejecución y evaluación de las estrategias de intervención y la realización de actividades relacionadas con la cultura organizacional de la entidad con el propósito de identificar el modo en que los miembros de la organización interactúan con los clientes internos y externos de manera que se logre definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

Estrategia de Medición, Riesgo Psicosocial. La Subgerencia Administrativa y Financiera - área de talento humano, realizó medición en la vigencia 2023, la cual permitió identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa, la intervención se realizará en la vigencia 2024.

Estrategia Plan anual de Vacantes y Previsión. 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 previsión de los empleos vacantes, una vez se genere, para que no afecte el servicio, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Estrategia Monitoreo y Seguimiento SIGEP. La Subgerencia Administrativa y Financiera - área de talento humano, propenderá por mantener actualizada la información del formato único de hoja de vida a lo largo del ciclo de vida del servidor público vinculado a la planta de personal en los subcomponentes de ingreso, desarrollo y retiro en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP; de igual forma propenderá por la actualización y presentación de la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP en los plazos establecidos en la Ley.

Estrategia Declaraciones de Bienes, Renta, el Registro de Conflictos de Interés y Declaración de Personas Expuestas Políticamente (PEP). La Subgerencia Administrativa y Financiera - área de talento humano, propenderá por garantizar la publicación de la declaración de renta, el formato de Declaración de Bienes y Rentas y del Registro de Conflictos de Interés en los términos de la Ley 2013 de 2019 y la Ley 190 de 1995. Adicionalmente propenderá por garantizar la publicación de la Declaración de Personas Expuestas Políticamente (PEP) de los funcionarios obligados en los términos del Decreto 830 de 2021.

Estrategia Código de Integridad. La Subgerencia Administrativa y Financiera - 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.

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 EDESOS.

Estrategia Salario Emocional. Teniendo en cuenta lo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, que concibe el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y logro de los objetivos y resultados, se hace necesario que la EDESOS implemente estrategias y actividades encaminadas a fortalecer la calidad de vida de los SERVIDORES mediante el reconocimiento de su labor, esfuerzo y compromiso.

Estrategia 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 EDESOS, 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.
- ✓ 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.

APROBACIÓN EN EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.

El Plan Estratégico de Talento Humano, se presentará para revisión y aprobación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en enero de cada año.

DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

El área de Comunicaciones realizará la publicación del Plan Estratégico de Talento Humano en la página WEB de la entidad como lo establece el Decreto 612 de 2018, la sensibilización se realizará a través de comunicaciones internas, correos institucionales, grupo de Whatsapp y mediante publicación en las carteleras de la entidad donde se fije fecha, hora, actividad de bienestar y responsables con días de anterioridad, con el fin de recibir asistencia y participación del personal.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes que hacen parte integral del documento.

Se evaluará el avance y cumplimiento del Plan, por medio del respectivo registro en las herramientas internas y externas expuestas a continuación con periodicidad trimestral, semestral y anual:

FURAG II: Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión II, toda vez que es una herramienta de reporte de avances de la gestión. A través de sus resultados se podrá obtener una apreciación objetiva, que permite el análisis del estado y evolución del avance de la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en la EDESOS.

Matriz GETH: Se evaluará semestralmente a través de la Matriz GETH (Función Pública), con el fin de identificar el avance de la implementación de la Gestión Estratégica del Talento Humano, es una herramienta de autodiagnóstico establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Elaboró: Profesional Universitario TH Fecha: 22/01/2024	Revisó: Subgerencia Administrativa y Financiera Fecha: 26/01/2024	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño Fecha: 29/01/2024
--	--	--

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo