



ALCALDÍA ^{de}
SOLEDAD

PLAN ANUAL DE TALENTO HUMANO 2026



INTRODUCCIÓN.

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como propósito la alineación y planeación de la entidad, encaminada a la Función Pública, orientada en la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos materializados en el Plan estratégico y alineados en el Plan Nacional de Desarrollo de gestión y en concordancia con el objetivo institucional “Enaltecer al servidor público y su labor” consignados en los planes del área de talento humano para la vigencia del 2026 en la Entidad.

Se debe considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, las condiciones de calidad que se deben tener presente en el proceso de vinculación de los servidores a Función Pública, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión del direccionamiento estratégico y planeación del MIPG, vinculaciones mediante el mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor y de trabajo.

Para la creación del Plan Estratégico de Talento Humano, se realiza un diagnóstico interno, el cual permite evidenciar y hallar tanto las fortalezas como las debilidades en materia de talento humano, se define la misión, visión, la política de talento humano, al igual que se establecen las estrategias de los diferentes procesos como administración de personal, fortalecimiento de competencias, bienestar y estímulos, evaluación del desempeño y seguridad y salud en el trabajo, para alinearlas con las de la entidad, definiendo un plan operativo en dichas temáticas, lo que permitirá el logro de los objetivos tanto institucionales como el de su recurso humano.

1. PRESENTACIÓN Y ALCANCE

EL ESTABLECIMIENTO DE DESARROLLO URBANO Y MEDIO AMBIENTE DE SOLEDAD- EDUMAS-, El EDUMAS es un establecimiento público del orden municipal, adscrito al despacho del alcalde de Soledad Atlántico, creado mediante acuerdo municipal N° 000062 del 06 de diciembre de 2006 y modificado por los acuerdos N° 000135 de 2010 el acuerdo N° 000152 del 30 de octubre de 2012.

La planeación estratégica es un proceso que tiene como objetivo fijar el curso de acción que ha de seguir el EDUMAS, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos de la Entidad, en el mediano y largo plazo. En el desarrollo de este proceso se establece la estrategia de la entidad a seguir, la secuencia de acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución. Así mismo se definen los indicadores para realizar seguimiento y poder establecer si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

El Establecimiento de Desarrollo Urbano y Medio Ambiente de Soledad- Edumas-, atendiendo las políticas y directrices inherentes a la Gestión del Talento Humano; debe establecer y divulgar las diferentes actividades que permitan al interior de la entidad, integrar elementos ya conocidos, como: visión, misión, objetivo corporativo, estrategias y plan de acción, que influyen en el logro del propósito misional acorde con los objetivos del Plan Estratégico Institucional.

Con lo previsto en el artículo 3° del Acuerdo 007 del 20 de octubre de 2016, en el cual se actualizó la estructura organizacional y la planta de cargos del Establecimiento de Desarrollo Urbano y Medio Ambiente de Soledad- EDUMAS-, quedando 9 cargos aprobados para el funcionamiento de la Entidad, a saber:

Mediante acuerdo 235 del 26 de noviembre de 2014, se modificó el organigrama del EDUMAS quedando así:

El Establecimiento de Desarrollo Urbano y Medio Ambiente de Soledad -EDUMAS-, cuenta con un Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, el cual se constituye en el instrumento de administración de personal, plasmado en Resolución N°049 del 26 de agosto del 2020, el cual ajusto y actualizo el manual de funciones, documento que explica la planta de empleos de la entidad, posibilita el funcionamiento institucional y en particular de los procedimientos de selección de personal, movilidad en la planta, prestaciones sociales, inducción, re inducción, capacitación, bienestar social de los empleos de planta, y entrenamiento en los puestos de trabajo; establece las funciones y competencias laborales y los requerimientos exigidos para el desempeño de los empleos que conforman la planta de personal; al igual que facilita la evaluación de desempeño laboral entre otros.

Se constituye en el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos en la entidad; a través de éste, se precisa la ubicación del empleo dentro del esquema funcional de la entidad, orientándolo al proceso donde se ubica la dependencia; en asocio con el Sistema Integrado de Gestión -SIG-, proporciona la información soporte de la planeación e implementación articulada de medidas de mejoramiento, modernización administrativa y de futuros ejercicios de medición de las cargas de trabajo. Al igual que facilita la información para establecer criterios de autocontrol; y la identificación de parámetros de eficiencia, eficacia, y efectividad a emplear en la construcción y aplicación de indicadores de gestión.

Frente al presupuesto de ejecución de los citados planes; debe decirse que, se utilizaran los rubros establecidos en el Presupuesto del EDUMAS para la vigencia 2026, contemplado en Resolución.624 De diciembre 2024

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Recursos Humanos del EDUMAS, cobija a todos los empleados vinculados a la planta de Personal y contratistas en todos los niveles de cargo.

3. DEFINICIONES

- ❑ **Plan:** Es una intención o un proyecto. Modelo sistemático que se elabora antes de realizar una acción, con el objetivo de dirigirla y encausarla. Escrito que precisa los detalles necesarios para realizar una obra.
- ❑ **Planeación Estratégica de Talento Humano:** Proceso de análisis de las necesidades de recursos humanos, conforme cambia el entorno interno y externo de la organización, y la aplicación de la estrategia proactiva para asegurar la disponibilidad de recursos humanos que demanda la organización. Disponer de las personas apropiadas, en los puestos correctos, con las habilidades suficientes, en los momentos correctos.
- ❑ **Estrategia:** Es el programa, general de una organización para definir y alcanzar sus objetivos.
- ❑ **Objetivos Estratégicos:** Son los fines o metas desarrollados a nivel estratégico que una organización pretende alcanzar a largo plazo. Algunas posturas identifican los objetivos estratégicos con los objetivos generales. Están basados en la visión, la misión y los valores de una organización y condicionan las acciones que se llevarán a cabo.
- ❑ **Política Organizacional:** Es la orientación o directriz que debe ser divulgada, entendida y acatada por todos los miembros de la organización, en ella se contemplan las normas y responsabilidades de cada área de la organización. Las políticas son guías para orientar la acción; son lineamientos generales a observar en la toma de decisiones, sobre algún problema que se repite una y otra vez dentro de una organización. En este sentido, las políticas son criterios generales de ejecución que complementan el logro de los objetivos y facilitan la implementación de las estrategias. Las políticas deben ser dictadas desde el nivel jerárquico más alto de la empresa.

- ❑ **Diagnóstico Organizacional:** Es un proceso analítico que permite conocer la situación real de la organización en un momento dado para descubrir problemas y áreas de oportunidades, con el fin de corregir los primeros y aprovechar las segundas.
- ❑ **Valores Corporativos:** Son elementos propios de cada negocio y corresponden a su cultura organizacional, es decir, a las características competitivas, condiciones del entorno y expectativas de sus grupos de interés como clientes, proveedores, junta directiva y los empleados.
- ❑ **Cronograma:** Es una representación gráfica y ordenada con tal detalle para que un conjunto de funciones y tareas se lleven a cabo en un tiempo estipulado y bajo unas condiciones que garanticen la optimización del tiempo.
- ❑ **Presupuesto:** Conjunto de los gastos e ingresos previstos para un determinado período de tiempo. Cálculo anticipado del coste de una obra o un servicio.
- ❑ **Clima laboral:** Es la forma en que un empleado percibe el ambiente que los rodea. El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, estas características son percibidas, directa o indirectamente por los empleadores y causan repercusiones en el comportamiento laboral.
- ❑ **Gestión del Talento Humano:** es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos adoptados y reconocidos por la organización, para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, el logro de la Mega y los resultados propuestos, su calidad de vida laboral y en general el aporte de cada persona al cumplimiento de la planeación institucional, tomando en cuenta las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General.

El objetivo general del Plan Estratégico de Talento Humano del EDUMAS, es el de planear, ejecutar y evaluar los procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de nuestro talento humano, a través de planes y programas, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad en la prestación de los servicios.

4.2 Objetivos Específicos

- ❑ **Actualizar el plan estratégico del Talento humano. Desarrollar el Plan de Bienestar e Incentivos para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los empleados del EDUMAS.**
- ❑ **Establecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

- ☐ Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los empleados en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- ☐ Coordinar la evaluación del desempeño laboral de los empleados del EDUMAS.

5. ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 2026.

Mediante los alcances de Talento Humano conforme a las disposiciones de MIPG, el compromiso de la entidad de la mano con la Jefatura de Administrativa y financiera en sus funciones de talento humano, es clave el fortalecimiento y creación de valor público; es así, como se establecieron estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la Entidad EDUMAS.

Las estrategias se definieron a continuación:

Estrategia de Vinculación. Se velará por la inclusión del buen manejo en el área de talento humano, con herramientas para seleccionar que permitan identificar el perfil y las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales y misionales. Es así que, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos internos de la institución, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en los diferentes procesos; se continuarán con la estrategia de crecimiento laboral, el cual consiste en tener los perfiles internos y tener en cuenta el bienestar de los servidores ya vinculados a función pública, generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia.

Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. A través del programa de Bienestar y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2026, se enfocarán en los diferentes resultados y recomendaciones, como son: lineamientos ARL, exámenes médicos (exámenes periódicos y a fines para ello), necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, Mediciones de Clima organizacional, como línea para el desarrollo de actividades, se apuesta a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- ☐ Estilo de vida.
- ☐ Puesto de trabajo.
- ☐ Salud física.
- ☐ Riesgo Psicosocial.

Implementar programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, creación de una imagen de marca de los programas, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, todo ello, que incluye al compromiso, y toma de consciencia de los riesgos a los que nos encontramos expuestos.

Estado Joven: El área de talento Humano desarrolla el programa de Estado Joven en la Entidad; que incluye una base de datos con los estudiantes que ingresan al programa, actos administrativos, y demás documentos soportes para el adecuado seguimiento y medición de impacto de esta acción.

Horario Flexible: Evaluar las mejores estrategias para la implementación del programa de Horario Flexible en el EDUMAS.

Teletrabajo: De acuerdo con la Resolución N° 120 de 2017, por medio de la cual se establece la modalidad de Teletrabajo en Función Pública, la Entidad se compromete con las políticas, prácticas de gestión y fortaleciendo los procesos de selección, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño, para los servidores según el proceso realizado cumplan los requerimientos que exige la modalidad.

Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás. Estas acciones se mediarán a través del impacto generado en los servidores.

Plan de Incentivos. Los programas de estímulos e incentivos están dirigidos a orientar y reconocer los desempeños individuales y colectivos de los empleados públicos de la administración territorial que logren niveles de excelencia.

Estrategia plan institucional de capacitación. A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de Función Pública, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo los análisis de resultados de las encuestas que evalúan la prestación del servicio aplicadas en Función Pública. Fortalecer las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación desarrolladas por los servidores públicos de la administración municipal de Soledad Atlántico para mejorar su capacidad de desempeño en las funciones asignadas.

Estrategia de evaluación del desempeño. Estará orientada a solicitar y analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con un puntaje menor de 85 (11% de servidores en 2026), para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor. Así como a generar una estrategia con respecto a la entrega de las evaluaciones del desempeño definitivas por áreas y la implementación del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño de la Función Pública. Así mismo y con la implementación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de Función Pública, alineado con el Código de Integridad, que permite ser la guía de comportamiento a través de la evaluación de las competencias comportamentales; permitirá el cumplimiento de la política de integridad.

Estrategia de Gestión de la información La estrategia se enfoca en continuar robusteciendo la información consolidada en los procedimientos de Talento Humano, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua.

Estrategia Situaciones Administrativas. Consolidar la programación de vacaciones remitida por las diferentes áreas del Departamento que permita prever situaciones administrativas que afectan a los servidores de Función Pública contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio. Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos, genera bienestar en los servidores, constituyendo

se en un insumo para articular la ruta de la felicidad, el bienestar y el código de integridad en los empleados.

Estrategia en el Procedimiento de Retiro. Talento Humano, mediante el instrumento diseñado, enfoca su estrategia en identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la Entidad y formula las sugerencias respectivas según los requerimientos. Así mismo, incentivando a los servidores a través de las actividades de los planes y programas de Talento Humano en los cuales se incluyan beneficios sociales y las variables de salario emocional establecidas en Función Pública y generando actividades conjuntamente con la Caja de Compensación y la ARL POSITIVA, a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o cualquier otro motivo inesperado y velar por la implementación de los mecanismos dispuestos por la Dirección de Gestión del Conocimiento, para tal fin, una vez estén establecidos.

6. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO:

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión concibe al 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 les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. En el EDUMAS desde la ruta de la felicidad hemos enmarcado nuestras prioridades para poder cumplir con los lineamientos establecidos en las Políticas de la Dimensión de Talento Humano del MIPG (Imagen No. 01).

Imagen No. 1: Dimensión de Talento Humano - MIPG

El Talento Humano, es decir, todos los empleados que laboran en EL EDUMAS, en el marco de los valores institucionales, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión del Fondo, a garantizar los derechos y a responder las demandas de las afiliadas a la entidad y demás ciudadanos.

La Planeación Estratégica del Talento Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional.

El éxito de la Planeación Estratégica del Talento Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente, dicho modelo consta de lo siguiente:

6.1 MIPG V2 – DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO

El propósito de esta dimensión es dar herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del empleado en (ingreso, desarrollo y retiro) con las necesidades, prioridades y las estrategias enmarcada de la entidad, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, así como las normas que se rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias y conflictos laborales, y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los empleados.

- ❑ Ingreso: Comprende los procesos de selección, contratación, e inducción.
- ❑ Desarrollo: Durante su permanencia aplican en los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Incentivos, entre otros.
- ❑ Retiro: Situación generada por vencimiento de contratos, terminación unilateral de los contratos, necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

6.2 POLÍTICAS

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

6.2.1 POLÍTICAS DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

EL EDUMAS adoptó mediante la Resolución 008 del 19 de noviembre de 2010, las Políticas de

Gestión del Talento Humano entre otros para los procesos de: Bienestar y Capacitación del Establecimiento de Desarrollo Urbano y Medio Ambiente de Soledad –EDUMAS–, las cuales serán aplicables al personal de planta.

EL EDUMAS propenderá activa y permanentemente por un talento humano responsable, con la capacidad para desarrollar valores, compartir aprendizajes, mantener relaciones inteligentes y lograr los resultados esperados, en condiciones de eficiencia, eficacia y efectividad. De acuerdo con lo anterior, adecuará el sistema de gestión al marco legal que rige la entidad y a los modelos y mejores prácticas nacionales afines a su misión y a la mejora continua de los procesos y del talento humano.

Para alcanzar los objetivos antes mencionados, la administración implementará estrategias efectivas para el desarrollo del talento humano, que favorezcan el control y permitan cumplir con el compromiso de desarrollar la idoneidad en términos de competencias, habilidades y aptitudes de los empleados, a través de las políticas y prácticas de gestión humana que incorporen los principios de justicia, equidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, capacitación y evaluación del desempeño de los empleados del Fondo, fomentando el desarrollo permanente de las personas durante toda su vida laboral en la entidad.

La Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH–, exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental del EDUMAS. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, 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.

Para ello, se requiere desarrollar las siguientes cinco etapas que se describen a continuación y que llevarán a implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva:

DISPONER DE INFORMACIÓN. Contar con la mayor cantidad de información posible sobre la entidad y de su talento humano:

- ❑ Marco normativo, objetivo, misión, entorno, metas estratégicas, proyectos, entre otros, información que se obtiene en desarrollo de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación.
- ❑ Régimen laboral.
- ❑ Caracterización de los empleados: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.
- ❑ Caracterización de los empleos: planta de personal, perfiles de los cargos, manuales de funciones.

DIAGNOSTICAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO. Levantar un diagnóstico del estado en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en el Fondo, identificando las fortalezas y los aspectos a mejorar, para lo cual, se utilizará la Matriz de GETH.

La calificación de este diagnóstico, ubicara al Fondo en uno de los tres niveles de madurez que a continuación se indican:

- ☐ Básico Operativo
- ☐ De Transformación
- ☐ De Consolidación

ELABORAR EL PLAN DE ACCIÓN. Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la entidad, se debe diseñar un Plan de Acción que le permita avanzar en la Gestión Estratégica del Talento Humano.

IMPLEMENTAR EL PLAN DE ACCIÓN. Adelantar acciones que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos, en el ciclo de los empleados del EDUMAS (ingreso, desarrollo y retiro), que resultaron con bajo puntaje en el diagnóstico, buscando mejorar la Gestión Estratégica del Talento Humano.

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, cuya implementación conducirá al Fondo a un proceso eficaz y efectivo de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Las rutas citadas son las siguientes:

- ☐ 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

EVALUAR LA GESTIÓN. El responsable de Talento Humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas en el Plan de Acción y verificar que se cumplan adecuadamente.

Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG.

De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico; el formato Plan de Acción, como herramienta para priorizar y enfocar la gestión, y el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.

7. POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Promover la integridad de los empleados que laboran en el ESTABLECIMIENTO DE DESARROLLO URBANO Y MEDIO AMBIENTE DE SOLEDAD-EDUMAS-, para que a través de su desempeño desarrollen una cultura de ética encaminada a una acción en favor de la sociedad, que genera credibilidad y valor en la imagen del Fondo, con el propósito de garantizar el actuar honesto, ético y profesional de los empleados que lo conforman.

8. VALORES Y PRINCIPIOS DEL EDUMAS

Nuestros valores y principios se encuentran enmarcados en el Código de Integridad, el cual hace parte de nuestra filosofía de servicio y cultura organizacional y se demostraran por medio de los siguientes principios:

❑ Honestidad: Cada uno de los integrantes del EDUMAS, actuará con rectitud y honradez, será incapaz de engañar o defraudar, y siempre deberá pensar en beneficio la Entidad.

❑ Respeto: Cada uno de los integrantes del EDUMAS, reconocerá y valorará a los

demás, con sus virtudes y defectos, independientemente de su jerarquía, nivel educativo o cualquier otra condición; apreciando sus opiniones, ideas y sentimientos, aunque difieran de los propios, y evitando la utilización de palabras o gestos ofensivos, despectivos o con mala intención, y en general la realización de cualquier acción que atente contra su dignidad o autoestima.

❑ Compromiso: Cada uno de los integrantes del EDUMAS, tendrá como propósito, cumplir con los objetivos planteados, con actitud positiva y flexible al cambio; transmitiendo el empeño firme de ir más allá del simple cumplimiento del deber.

❑ Justicia: Cada uno de los integrantes del EDUMAS, tomará decisiones de manera objetiva, previa valoración de todos los factores que deban considerarse, sin conceder preferencias o privilegios indebidos, dando a cada uno lo que le corresponde, tomando en consideración su comportamiento, méritos personales y derechos, con fundamento en la equidad, la razón y las normas aplicables.

❑ Diligencia: Cada uno de los integrantes del EDUMAS, deberá guardar cuidado, prontitud, agilidad y eficiencia en la realización de cada una de las actividades en el desarrollo de su gestión.

9. RECURSOS

☐ Humano: Personal Externo (Proveedores) y/o Interno (Funcionarios y Contratistas). Usuarios Internos: El Plan Estratégico de Recursos Humanos, está diseñado para atender las necesidades y requerimientos para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en EL EDUMAS.

☐ Físico: Instalaciones del EDUMAS y/o externas, Equipos e implementos requeridos para el desarrollo de las actividades contempladas dentro del Plan.

☐ Financieros: Los contemplados en el presupuesto para la vigencia 2026

10. RESPONSABLES

EL Representante Legal del EDUMAS, como ordenadora y ejecutora del gasto de funcionamiento. El Secretario General y el Profesional Talento Humano y Recursos Físicos, como encargados del manejo del Recurso Humano de la Entidad y de la implementación de los planes y programas de bienestar e incentivos.

11. ACTIVIDADES

☐ Elaborar el Plan de Acción del Plan Estratégico de Talento Humano, con todos los componentes definidos y rutas determinadas por el MIPG.

☐ Ejecutar el Plan de Acción del Plan Estratégico de Talento Humano.

☐ Realizar la caracterización de los funcionarios del EDUMAS y su núcleo familiar.

☐ Realizar el diagnóstico del Talento Humano del EDUMAS en cada uno de los componentes del PETH y la referencia Matriz GETH. (Medición y seguimiento).

☐ Elaborar el plan de trabajo para el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

☐ Ejecutar el plan de trabajo para el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer

medición y seguimiento a su impacto.

☐ Formular los planes asociados al crecimiento y desarrollo profesional de la entidad

(Clima Organizacional, Plan de bienestar e Incentivos, Capacitación, Desarrollo de

Competencias, Cultura Organizacional, Uso y apropiación de TIC en la Gestión del Conocimiento.)

- ❑ Ejecutar los planes asociados al crecimiento y desarrollo profesional de la entidad
(Clima Organizacional, Plan de bienestar e Incentivos, Capacitación, Desarrollo de Competencias, Cultura Organizacional, Uso y apropiación de TIC, Gestión del Conocimiento.)

- ❑ Desarrollar las actividades de vínculo laboral de acuerdo con las necesidades del EDUMAS garantizando su oportunidad (Planta de personal, SIGEP, evaluación de desempeño, Mejoramiento Individual, Análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo.)

- ❑ Formular el plan para fortalecer el ambiente laboral y la cultura organizacional de la entidad. (Ambiente Laboral, Gestión del conflicto, Dialogo social y concertación, Seguridad de la Información y rendición de cuentas).

- ❑ Ejecutar el plan para fortalecer el ambiente laboral y la cultura organizacional de la entidad. (Ambiente Laboral, Gestión del conflicto, Dialogo social y concertación, Seguridad de la Información y rendición de cuentas).

- ❑ Formular el Código de Integridad.
- ❑ Divulgar el Código de Integridad.
- ❑ Elaborar el plan de trabajo para implementación del Código de Integridad.
- ❑ Ejecutar las actividades del plan de trabajo para la implementación del Código de Integridad.