

 <p>INVISBU Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana de Bucaramanga</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	F.26.PO.GD
		Versión:3.0
		Fecha: 17.02.22
		Página 1 de 4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - PETH 2026

Fecha: 30 de enero de 2025	Ciudad: Bucaramanga
Plan Estratégico de Talento Humano - PETH 2026	
Dependencia Productora: Subdirección Administrativa y Financiera	
Presentado a: Dirección, Planeación y Control Interno.	

Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana de Bucaramanga – INVISBU

1. INTRODUCCIÓN

El presente Plan Estratégico de Talento Humano se constituye como el eje articulador de la gestión del capital humano en el INVISBU. Su diseño responde a la necesidad de alinear el desarrollo de los 28 servidores públicos de la entidad con los objetivos misionales, garantizando que el Instituto cuente con personal idóneo, motivado y saludable para cumplir con su enfoque social y territorial en Bucaramanga.

2. OBJETIVO GENERAL

Gestionar de manera integral el talento humano del INVISBU durante la vigencia 2026, integrando la provisión, capacitación, bienestar y seguridad en el trabajo, para fortalecer el desempeño institucional y la calidad del servicio al ciudadano.

3. COMPONENTES ESTRATÉGICOS (ARTICULACIÓN DE PLANES)

3.1. Gestión del Empleo (Plan de Vacantes y Previsión)

- **Foco 2026:** Provisión de 3 vacantes de carrera administrativa actualmente en provisionalidad.
- **Acciones Clave:**
 1. Reporte oportuno y seguimiento a las convocatorias ante la CNSC.
 2. Uso de la figura de encargo para servidores de carrera (Ley 1960 de 2019) antes de proveer provisionalidades.
- **Meta:** 100% de los cargos de la planta (28) provistos para garantizar la continuidad del servicio.

3.2. Desarrollo del Talento (Plan Institucional de Capacitación - PIC)

- **Foco 2026:** Fortalecimiento de competencias técnicas y del "Saber Hacer".
- **Temas Prioritarios:**
 1. *Operativa:* Inteligencia vial y manejo preventivo.
 2. *Jurídica:* Derecho administrativo, laboral público y contratación estatal.

 <p>INVISBU Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana de Bucaramanga</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	F.26.PO.GD
		Versión:3.0
		Fecha: 17.02.22
		Página 2 de 4

3. *Transversales*: Ética pública, servicio al ciudadano y trabajo en equipo.
- **Meta**: Ejecución de las capacitaciones según necesidades diagnosticadas por dependencias.

3.3. Clima y Motivación (Plan de Bienestar e Incentivos)

- **Foco 2026**: Equilibrio vida-trabajo y reconocimiento del desempeño.
- **Acciones Clave**:
 1. Programas de protección y servicios (salud, recreación, cultura).
 2. Reconocimiento al desempeño excelente y fomento del sentido de pertenencia.
 3. Prevención de riesgos psicosociales y promoción de la salud mental.
- **Meta**: Aumento en los niveles de satisfacción y clima organizacional.

3.4. Seguridad y Salud en el Trabajo (Plan de Trabajo SST)

El componente de SST del INVISBU se articulará mediante el cumplimiento estricto del cronograma de inspecciones, el fortalecimiento de los comités (COPASST/Convivencia) y la ejecución de programas de vigilancia epidemiológica, buscando reducir el ausentismo y la prevención de accidentes y enfermedades laborales mediante el ciclo PHVA.

- **Acciones Clave**:
 1. **Gestión de Emergencias**: Integrar la capacitación de brigadas y los simulacros como parte del desarrollo de capacidades de los empleados.
 2. **Higiene y Entorno Seguro**: Las mediciones de iluminación, inspecciones de orden y aseo, deben presentarse como garantías de un **entorno laboral digno y productivo**.
 3. **Mantenimiento Preventivo**: El seguimiento a equipos y vehículos, asegura que la herramienta de trabajo no sea un factor de riesgo.
 4. **Comités Activos**: La conformación y reuniones mensuales del **COPASST** y el **Comité de Convivencia Laboral**. Esto vincula la estrategia de talento humano con la participación democrática y la resolución de conflictos.
 5. **Matriz de Requisitos Legales**: Asegurar que el plan estratégico siempre esté alineado con la normativa vigente en SST.
 6. **Capacitación Dual**: El **PIC** (Plan Institucional de Capacitaciones) debe absorber las necesidades detectadas en la **Matriz de Peligros**.
 7. **Salud Integral**: Los exámenes médicos ocupacionales y los programas de promoción (estilos de vida saludable, riesgo psicosocial) deben ser el puente entre el **Plan de Bienestar** y el **SG-SST**.
 8. **Auditorías e Indicadores**: El seguimiento a las estadísticas de accidentalidad y ausentismo debe ser un indicador de éxito del Plan Estratégico de Talento Humano.
 9. **Rendición de Cuentas**: Incluir formalmente la rendición de cuentas de la dirección y los responsables de SST dentro de los hitos anuales de la entidad.

 <p>INVISBU Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana de Bucaramanga</p>	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	F.26.PO.GD
		Versión:3.0
		Fecha: 17.02.22
		Página 3 de 4

- **Meta:** 100% de cumplimiento mensual de las actividades programadas en el cronograma SST.

4. CRONOGRAMA MACRO DE IMPLEMENTACIÓN

Actividad Principal	Plan Articulado
Publicación de planes en web (antes del 31 de enero) y reporte a la CNSC.	Previsión / Todos
Ejecución de capacitaciones técnicas y auditoría interna de SST.	PIC / SST
Jornadas de bienestar, salud mental y evaluación de desempeño.	Bienestar
Evaluación de impacto, cierre de indicadores y planeación 2027.	Seguimiento

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento será responsabilidad de la **Subdirección Administrativa y Financiera** (Talento Humano).

- **Indicador General:** Porcentaje de ejecución del PETH (Promedio ponderado de los planes).
- **Periodicidad:** Reportes semestrales de avance según metas de cada componente.

6. CONCLUSIÓN

La articulación de estos planes permite que el INVISBU no solo cumpla con la normativa de Función Pública y MIPG, sino que transforme la gestión de personal en un activo estratégico que soporte la misión de reforma urbana y vivienda de interés social en el municipio.

 <p>INVISBU Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana de Bucaramanga</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	F.26.PO.GD
		Versión:3.0
		Fecha: 17.02.22
		Página 4 de 4

Nombre: Jorge Antonio Cardozo Rubio	Firma:
Cargo: Subdirector Administrativo y Financiero	

Elaboro: Yamile Aparicio Cáceres CPS 042