Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga

PLAN DE ACCIÓN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

Nombre del Plan: PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

Vigencia: 2025

1.Información Base plan de Acción						2.Información de Gestión de Metas año 2025																															
NOMBRE DEL PLAN	OBJETO DEL PLAN (Objetivo General)	PROGRAMA (Objetivos especificos)	METAS	No.	INDICADOR	META 2025	LOGRO	FRECUENCIA	RESPONSABLE	PROCESO	PERIODO DE PLANIFICACION Y MEDICION (MENSUAL)																								AVANCE METAS		DETALLE DE LA EVIDENCIA
											MES 1		MES 2		MES 3		MES 4		MES 5		MES 6		MES 7		MES 8		MES 9		MES 10		MES 11		MES 12		LOGRO	% CUMPLIMIENTO	
											PLA	RES	PLA	RES	PLA	RES	PLA	RES	PLA	RES	PLA	RES	PLA	RES	PLA	RES	PLA	RES	PLA	RES	PLA	RES	PLA	RES	FECHA:		
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Planificar y diagnosticar de manera sistemática las necesidades de personal de planta del INVISBU, conforme a la normatividad vigente (Decreto 1083 de 2015 y lineamientos del MIPG), garantizando la provisión oportuna de cargos y su alineación con las metas estratégicas de la entidad.	Diseñar e implementar procedimientos estandarizados para identificar de forma oportuna las vacantes definitivas y temporales de la planta del INVISBU, especificando su rubro presupuestal y la fuente de financiación asociada.	Realizar un estudio técnico de planta y perfilamiento de cargos con análisis cuantitativo y cualitativo de cargas laborales para determinar la dotación óptima de talento humano del INVISBU e identificar las brechas de formación y competencias de los servidores públicos vinculados.	1	Número de análisis de necesidades de la planta del personal realizadas / Número de análisis de necesidades de la planta del personal programadas	1		SEMESTRAL	Subdirección Administrativa y Financiera	Gestión del Talento humano																											#¡REF!	ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL
			Efectuar el análisis técnico-jurídico de las medidas de cobertura de necesidades de personal, contemplando: -Provisión definitiva de empleos de carrera mediante concurso de méritos. -provisión transitoria de empleos vacantes. -Racionalización y optimización de la planta de personal.	2	Número de análisis de medidas de cobertura de la planta del personal realizadas / Número de análisis de medidas de cobertura de la planta del personal PROGRAMADAS	1		ANUAL	Subdirección Administrativa y Financiera	Gestión del Talento humano																											0%	ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES
			Elaborar la estimación de los costos de personal y garantizar su adecuada financiación en el presupuesto institucional.	3	Cobertura presupuestal de costos de personal	1		ANUAL	Subdirección Administrativa y Financiera	Gestión del Talento humano																											0%	PRESUPUESTO - GASTOS DE PERSONAL
		Diseñar e implementar mecanismos de seguimiento y verificación que midan objetivamente el grado de ejecución de las actividades programadas en el Plan	Nº de seguimientos al cumplimiento del Plan de Previsión de RRHH ejecutados / Nº de seguimientos al cumplimiento del Plan de Previsión de RRHH programados	4	Número de seguimientos al Plan realizados / Número de seguimientos al Plan programado	4		**Trimestral**	Subdirección Administrativa y Financiera	Gestión del Talento humano																											0%	Formato Plan anual de Vacantes
			Nº de informe final de ejecución del Plan de Previsión de RRHH ejecutado / Nº de informe final de ejecución del Plan de Previsión de RRHH Programado	5	Número de informes final entregados del Plan / Número de informes final entregados del Plan programado	1		**ANUAL**	Subdirección Administrativa y Financiera	Gestión del Talento humano																											0%	INFORME FINAL CON EJECUCIÓN DEL PLAN
																																			PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO EN METAS		#¡REF!	

Elaboró:	**Camila Ortiz Santiago**
Revisó:	**Jorge Cardozo Rubio**
Fecha:	**feb-25**

El plan de previsión de recursos humanos de conformidad con lo señalado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que en su literalidad dispone:
"1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano