

	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: PL.02.PO.TH
		Versión 1.0
		Fecha: 28.01.2019
		Página 1 de 10

**INSTITUTO DE VIVIENDA DE INTERES SOCIAL Y REFORMA URBANA DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA "INVISBU"**

**Subdirección Administrativa y Financiera**  
**Gestión del Talento Humano**

**PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL INVISBU**

	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: PL.02.PO.TH
		Versión 1.0
		Fecha: 28.01.2019
		Página 2 de 10

## INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica es un proceso sistemático de desarrollo e implementación de planes para alcanzar propósitos y objetivos en el mediano y largo plazo. Es así como se establece la estrategia del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga, las acciones a realizar y los recursos necesarios para su ejecución.

La planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

El presente Plan Estratégico de Recursos Humanos incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional, Evaluación de Desempeño, Seguridad y Salud en el trabajo y el plan anual de Vacantes. Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso.

Finalmente, la gestión del talento humano incluye el desarrollo de prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de selección meritocracia, capacitación y evaluación de los servidores públicos calificados como Gerentes Públicos. En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirían a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos de la Función Pública.

## MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Gestión Humana del Ministerio se ajusta a la normatividad que rige para las entidades estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

- 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 734 de 2002. "Por la cual se expide el Código Único Disciplinario"
- Ley 872 de 2003. "Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios".
- Decreto 1746 de 2003. "Por el cual se determinan los objetivos y estructura orgánica del Ministerio de Cultura y se dictan otras disposiciones"
- 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.
- Decreto 1227 de 2005. "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998".
- Decreto 2539 de 2005. "Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005".

	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: PL.02.PO.TH
		Versión 1.0
		Fecha: 28.01.2019
		Página 3 de 10

- 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 4665 de 2007. “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”.
- Decreto 4827 de 2008. “Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Cultura”.
- Ley 1474 de 2011. “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.
- Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión. PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN HUMANA 2017-2018 P á g i n a 4 | 17
- Decreto 943 de 2014. “Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI)”.
- Ley 1753 de 2015, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”.
- Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- Resolución 1158 de 2015. “Por la cual se modifica y adopta el Manual de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Ministerio de Cultura”
- Resolución 1183 de 2015. “Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 1158 de 2015”.
- Acuerdo No. 565 del 25 de enero de 2016 "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba"
- Decreto 648 de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública”.

## 1. ALCANCE

Este Plan es de aplicabilidad a todos los servidores públicos del INVISBU.

### OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Actualizar el plan estratégico del recurso humano.
- Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores del INVISBU.
- Fortalecer 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 servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.

	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: PL.02.PO.TH
		Versión 1.0
		Fecha: 28.01.2019
		Página 4 de 10

- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores del INVISBU.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores del instituto, así como los requerimientos de los ex servidores.
- Desarrollar y/o actualizar anualmente el Plan de previsión de recursos humanos el cual debe contener el Análisis de las necesidades de personal, el Análisis de la disponibilidad de personal y Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

## **2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL INVISBU**

### **MISIÓN**

Desarrollar la política de vivienda e infraestructura social del municipio de Bucaramanga, garantizando el derecho a vivienda digna de los hogares de bajo recursos y población en situación de vulnerabilidad, con un talento humano competente y comprometido.

### **VISIÓN**

Para el año 2010, fortalecer y consolidar el liderazgo de la Entidad como asesora gestora y orientadora de la política de vivienda de interés social y reforma urbana del Municipio de Bucaramanga, posibilitando el acceso a soluciones de vivienda dignas a los hogares de bajos recursos y población en situación de vulnerabilidad, utilizando herramientas legales de inclusión social, progreso, mejoramiento y consolidación de la ciudad construida.

## **3. VALORES ÉTICOS**

### **COMPROMISO**

Trabajamos voluntaria y persistentemente en el logro de los objetivos de la entidad, mostrando coherencia entre lo planeado y lo ejecutado, cumpliendo lo acordado con la comunidad y con las personas que nos relacionamos tanto interna como externamente.

### **RESPECTO**

Nos caracterizamos por un trato considerado, cortés y amable con las personas que interactuamos reconociendo en cada uno su dignidad humana, viéndonos como iguales, valorando los méritos de nuestros compañeros y el tiempo de los demás.

### **SINCERIDAD**

Hablamos la verdad, no ocultamos ni manipulamos la información, nos comunicamos en forma clara y precisa.

### **HONRADEZ**

Somos íntegros en nuestro actuar, respetamos y cumplimos a cabalidad nuestros compromisos y deberes

	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: PL.02.PO.TH
		Versión 1.0
		Fecha: 28.01.2019
		Página 5 de 10

#### 4. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

##### 4.1. Planta de Cargos

El Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga posee una planta global, compuesta por 28 cargos, de los cuales 6 (el 21,43%) se encuentran vacantes, aunque ya se encuentran en concurso para ser provistos mediante la Convocatoria 438 a 506 de 2017 y 592 a 600 de la Comisión Nacional del Servicio Civil; aunque éstos se encuentran ocupados mediante provisionalidad; 1 cargo es de periodo fijo, 10 de libre nombramiento y remoción y 11 son ocupados por empleados con derechos de carrera.

FORMA DE VINCULACIÓN	No. DE CARGOS	% DE PARTICIPACIÓN
CARRERA ADMINISTRATIVA	11	39.28
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	10	35.712
NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	6	21.43
PERIODO FIJO	1	3.57
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100</b>

En cuanto al género encontramos que el 57.2% son mujeres y el 42.8% son hombres.

Para efecto de la evaluación del desempeño laboral, el Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga mediante la Resolución N° 417 de 2017 adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral diseñado por la CNSC.

##### 4.2. Manual de Funciones, competencias y requisitos laborales.

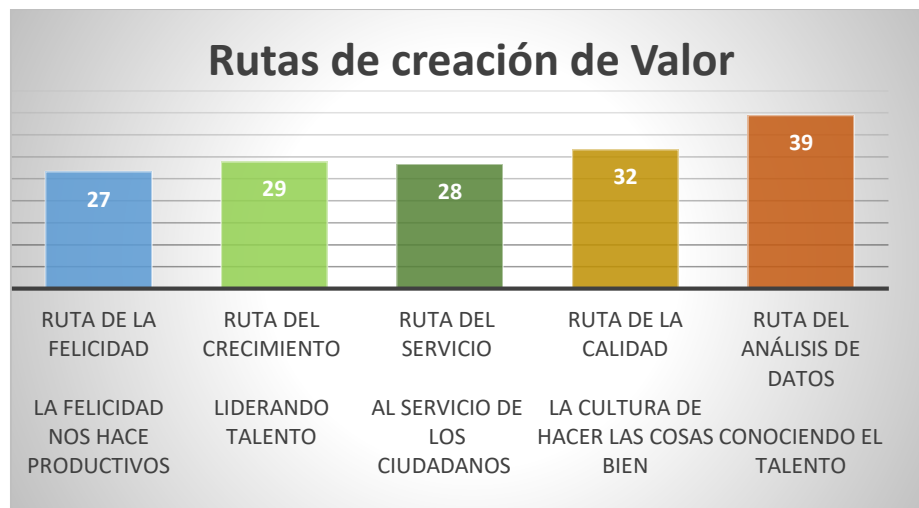
El Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del municipio de Bucaramanga mediante la Resolución 487 de 2015 actualiza el “Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal con estudios de Educación Superior del INVISBU, bajo los lineamientos del Decreto Nacional 2484 de 2014”

##### 4.3. Plan de previsión y plan de vacantes

El plan anual de vacantes puede considerarse como un instrumento técnico de ordenación y planificación del Empleo público que le permite a la administración programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva. Los empleos en vacancia definitiva

#### 5. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Para realizar la etapa de diagnóstico del proceso de Gestión Humana, se tomó como herramienta la Matriz diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, donde se identifican las rutas en las cuales debemos trabajar para mejorar en el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema, como se observa en el gráfico a continuación.



La ruta de la felicidad relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reintroducción, mejoramiento individual.

La ruta del crecimiento relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reintroducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

La ruta del servicio relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reintroducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad

La ruta de la calidad relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

La ruta del análisis de datos relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.

## 6. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO

La planeación estratégica es el instrumento a través del cual se identifica y planea la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos del INVISBU. En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirían a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos. De igual forma, se materializa en los siguientes documentos:

- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo
- Plan Anual de Vacantes.
- Plan Provisional de Recursos Humanos
- Evaluación de desempeño

	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: PL.02.PO.TH
		Versión 1.0
		Fecha: 28.01.2019
		Página 7 de 10

- Inducción y reinducción
- Medición, análisis y mejoramiento clima organizacional.

## 6.1 FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La planeación de los recursos humanos debe ser una práctica permanente en cualquier entidad, la cual inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos organizacionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo de acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas. Las actividades de gestión del talento humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales, de manera que contemplen la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.

Para el INVISBU, el área de talento humano está a cargo de la Subdirección Administrativa y Financiera y la cual ha definido desde el campo de acción de su competencia los planes, procesos y estrategias que a continuación se describen:

- Formular y Desarrollar las actividades de capacitación establecidas en el Plan Institucional de Capacitación.
- Diseñar y aplicar una estrategia que intervenga el clima laboral y cultura organizacional.
- Realizar la implementación y seguimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Gestionar la implementación de un Modelo Integrado de Planeación y Gestión eficiente.
- Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.
- Evaluación de Desempeño.
- Plan anual de Vacantes.

## 7. SEGUIMIENTO

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. Aunado a lo anterior, se elaborarán informes trimestrales, semestrales y/o anuales, que servirán de insumo para la toma de decisiones del área.

## 8. REGISTRO

Durante la ejecución de las actividades de capacitación, bienestar y seguridad en el trabajo se deberán dejar los siguientes registros:

	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: PL.02.PO.TH
		Versión 1.0
		Fecha: 28.01.2019
		Página 8 de 10

Registro de asistencia: Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a las actividades y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación.

Registro de la evaluación: Aplicará para todas las actividades que se lleven a cabo. Se efectuará una vez finalice la actividad a través del formato diseñado para ello, con el propósito de conocer la percepción de los funcionarios que participaron. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que debe ser representativa. El resultado que arroje dicha evaluación será comunicado al área o funcionario responsable quien deberá implementar las acciones de mejora necesarias, que permitan obtener resultados satisfactorios en la evaluación.

## 9. CONTENIDO Y DESARROLLO

N°	ACTIVIDAD	RESPONSABLES		REGISTROS
		ÁREA	CARGO	
1	<b>Identificar los componentes centrales del Plan Estratégico de Talento Humano.</b> <b>PLANIFICACIÓN:</b> <u>1. Organización del trabajo:</u> a. Diseño del Empleo b. Planta de Empleo c. Manual de Funciones, requisitos y Competencias laborales  <u>2. Gestión de Empleo:</u> a. Selección b. Movilidad c. Desvinculación  <u>3. Gestión del Desempeño</u> a. Evaluación del Desempeño  <u>4. Gestión de la Compensación</u> a. Salario b. Prestaciones Sociales  <u>5. Gestión de Desarrollo</u> a. Plan Institucional de Capacitación  <u>6. Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales</u> a. Clima Laboral b. Bienestar Social	Gestión Humana	Subdirector Administrativo y Financiero	Plan Estratégico de Talento Humano de la Vigencia.



N°	ACTIVIDAD	RESPONSABLES		REGISTROS
		ÁREA	CARGO	
2	<p><b>Realizar el Diagnóstico de la Situación Actual.</b></p> <p>La etapa de diagnóstico del proceso de Talento Humano, se realiza con la Matriz diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, donde se identifican las rutas en las cuales se debe trabajar para mejorar en el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema.</p>	Todos los procesos.	Asesores Subdirectores	Plan Estratégico de Talento Humano de la Vigencia. Matriz GETH
3	<p><b>Formular la planeación estratégico del recurso humano.</b></p> <p>La planeación estratégica es el instrumento a través del cual se identifica y planea la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos, el cual se materializa en los siguientes documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan Institucional de Capacitación</li> <li>• Plan de Bienestar e Incentivos</li> <li>• Plan del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo</li> <li>• Plan Anual de Vacantes</li> <li>• Plan de Previsión del Recurso Humano</li> <li>• Evaluación de desempeño laboral</li> <li>• Nómina, registro y control.</li> </ul>	Gestión Humana	Subdirector Administrativo y Financiero	Plan Estratégico de Talento Humano de la Vigencia.
4	<p><b>Publicación de los planes en la página web.</b></p> <p>Anualmente se deben publicar en la intranet los planes del plan estratégico de talento humano; t/o cada vez que se les realiza algún cambio.</p>	Gestión Información	Asesor Sistemas	Página Web,
5	<p><b>Realizar seguimiento al cumplimiento del Plan.</b></p> <p>El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico del talento humano, se realizará de forma trimestral.</p>	Gestión Humana	Subdirector Administrativo y Financiero	Plan Estratégico de Talento Humano de la Vigencia.
6	<p><b>Evaluación del Plan estratégica de Talento Humano:</b></p> <p>Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión de Talento Humano, son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indicadores de Gestión</li> <li>• FURAG II</li> </ul>	Gestión Humana	Subdirector Administrativo y Financiero	Plan Estratégico de Talento Humano de la Vigencia.

**CONTROL DE CAMBIOS**

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA DEL CAMBIO
---------	-------------	------------------



**PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO  
HUMANO**

Código: PL.02.PO.TH

Versión 1.0

Fecha: 28.01.2019

Página 10 de 10

0.4	Emisión Inicial	Julio 27 2018
1.0	Vigencia 2019	Enero 2019