



PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO CARTAGENA – CORVIVIENDA

DIRECTIVOS CORVIVIENDA

ÉRICA BARRIOS BLANQUICETH	Gerente
JOSE UTRIA MONSALVE	Director Administrativo
MIGUEL RAMÓN MÉNDEZ PAREDES	Director Técnico
NATACHA GONZALEZ VALLEJO	Jefe Oficina Asesora de Planeación
ISABEL DIAZ MARTINEZ	Jefe Oficina Asesora de Jurídica
JAVIER ERNESTO CAMACHO DIAZ	Jefe Oficina de Control Interno

Aprobó: ÉRICA BARRIOS BLANQUICETH	Gerente
Revisó: JOSE UTRIA MONSALVE	Director Administrativo
Elaboró: NEXY PEREZ ZURITA	Técnico

PRESENTACION

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos en el mediano y largo plazo, la secuencia de acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución.

De este ejercicio se establece la estrategia que la entidad debe seguir para gestionar su Talento Humano en busca de sus objetivos estratégicos. Aunque es importante conocer, hacia dónde enfocará la organización sus esfuerzos, es aún más importante poder determinar si está logrando sus objetivos propuestos, por lo cual, esta metodología de planeación incluye la definición de un sistema de monitoreo basado en indicadores, para determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Gestión del Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

El presente Plan Estratégico está integrado por elementos ya conocidos: Misión, Visión, objetivos estratégicos y planes de acción, que influyen en la realización del propósito misional y en el logro de los objetivos del Plan Estratégico Institucional.

Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada con los demás procesos de gestión de la entidad (Corvivienda), de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, el plan estratégico institucional y el plan de Acción.

Mediante la gestión del talento humano del Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital "CORVIVIENDA" se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas del personal; se organiza la información sobre la materia; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión, los cuales se relacionan a continuación:

Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.

Permanencia: En este proceso se suscriben subprocesos tales como: capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, entre otras.

Retiro: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

De igual manera, 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 meritocrática, capacitación y evaluación de los servidores 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.

El plan estratégico de Talento Humano tiene como objetivo determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando sentido de pertenencia y productividad institucional.



El plan de talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo integrado de planeación y Gestión- MIPG, el cual entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los colaboradores estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño.

De igual manera, la gestión del talento humano se orienta por un liderazgo con una visión integrada por el líder, el talento humano y la entidad, orientado a la búsqueda de la calidad y excelencia institucional.

OBJETIVO GENERAL

Disponer de una herramienta que permita determinar las acciones que han de seguirse en desarrollo de los Planes, Programas y Proyectos relacionados con la gestión del Talento Humano que contribuyan al mejoramiento continuo de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los funcionarios que hacen parte de la planta de personal del FONDO DE VIVIENDA DE INTERES SOCIAL Y REFORMA URBANA DISTRITAL “CORVIVIENDA”.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Dar cumplimiento al Plan de Bienestar Laboral Estímulos e incentivos de la entidad.
- Dar cumplimiento al programa de seguridad y salud en el trabajo, fortaleciendo la cultura de prevención y manejo de riesgos laborales.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los funcionarios de la entidad en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Administrar la nómina y seguridad social de los funcionarios de la entidad.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y los acuerdos de gestión de la entidad.
- Definir las acciones para los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los funcionarios de la entidad.
- Definir las acciones a realizar para lograr la mejora continua en el Talento Humano de la entidad, adoptando los controles que resulten necesarios cuando se presenten desviaciones.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano 2018-2019, cubija a todos aquellos a quienes la Ley 909 de 2004 y sus Decretos Reglamentarios han dispuesto como sujetos beneficiarios de cada uno de los Planes y Programas contenidos en el presente documento.

La planificación del recurso humano permite realizar el estudio de las necesidades cuantitativas y cualitativas facilitando la coherencia estratégica de las políticas y prácticas organizacionales con las prioridades de la entidad.

MODELO INTEGRADO DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO (MIPG)

Es una herramienta estratégica que posibilita que la entidad logre articular sus diferentes acciones. La finalidad es la adecuación de las personas a la estrategia institucional en pro de un mejor logro en la planeación y ejecución de las acciones propuestas.

El éxito de la planeación estrategia 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). Planear el talento humano es la capacidad de lograr que los requerimientos del personal este al día y con sinergia para que adquieran valor permitiendo así una realimentación y mejoramiento constante en el proceso.

MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

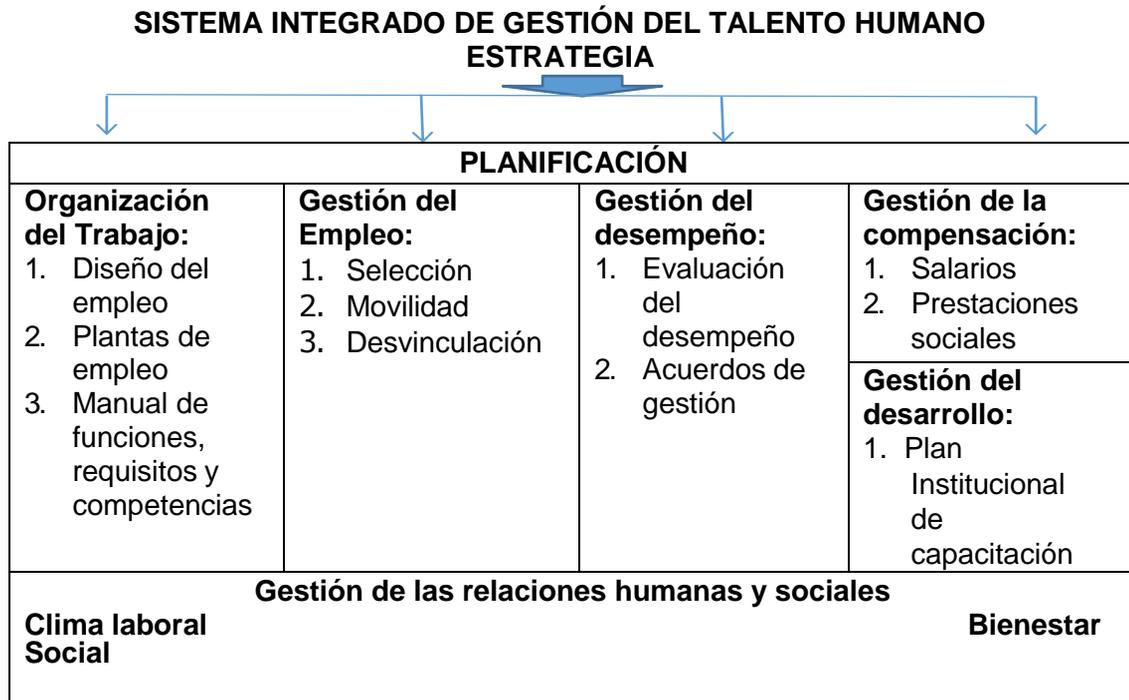
La Planeación Estratégica del Talento Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Talento Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional El éxito de la Planeación Estratégica del Talento Humano,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





SISTEMA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Para desarrollar la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Talento Humano, la cual se desarrolla a través del siguiente sistema de gestión:



FORMULAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

1. Identificación del Direccionamiento Estratégico de la Entidad

MISIÓN DE LA ENTIDAD

CORVIVIENDA es una entidad que construye comunidad desde el derecho fundamental a la vivienda digna, a la prosperidad y a un hábitat sostenible, en articulación con el sistema nacional de vivienda, apoyados siempre en la capacidad, vocación y entrega de nuestro recurso humano.

VISION DE LA ENTIDAD

CORVIVIENDA para el año 2025 será la entidad líder en la gestión y ejecución de soluciones de vivienda de Interés social y de interés prioritario en el ámbito local, reconocidos a nivel regional y nacional como grandes promotores de desarrollo territorial sostenible y del bienestar social en Cartagena.

2.- Definición de la Misión y Visión del área de Talento Humano

Hace referencia al análisis de la situación actual de cada uno de los subsistemas de la gestión del Talento humano con el objetivo de identificar las necesidades y estrategias que permitan su desarrollo.

a. Misión de Gestión del Talento Humano

“Fortalecer la gestión y el desarrollo del personal, velando por mantener un clima laboral que fomente el trabajo en equipo, el buen desempeño, el compromiso, la responsabilidad, la vocación de servicio, la excelencia y la mejora continua”.

b. Visión Gestión del Talento Humano

“En el año 2019 la Gestión del Talento Humano permitirá posicionar a Corvivienda como una empresa que promueve el desarrollo integral de sus funcionarios, a través de su realización personal, profesional y laboral para brindar un servicio de excelencia en beneficio de la comunidad”.

3. Formulación de la Planeación Estratégica del Recurso Humano

La planeación de la Gestión del Talento Humano se desarrolla a través de cronogramas anuales, de conformidad con los lineamientos establecidos en la planeación de la Entidad. Esto se evidencia en su aplicativo de gestión, en el cual se han establecido los siguientes objetivos y responsables:

N°	Objetivo Específico	Responsable
1	Desarrollar el Plan de Bienestar social y de incentivos de Corvivienda	Dirección Administrativa/Líder del proceso de Gestión del Talento Humano
2	Desarrollar el Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo	Dirección Administrativa /Responsable del SGSST
3	Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación.	Dirección Administrativa/ Líder proceso de Gestión del Talento Humano/Responsable
4	Desarrollar el Plan de vacantes	Dirección Administrativa/ oficina de Recurso humano
5	Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los funcionarios de Corvivienda	Dirección Administrativa/oficina de Talento Humano
6	Desarrollar el Plan de prevision de recursos humanos.	Dirección Administrativa/Líder del proceso de Gestión del Talento Humano/

4.-Herramientas de seguimiento

El Departamento Administrativo de la Función Pública ha dispuesto las siguientes herramientas que facilitan la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Recursos Humanos:

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG
- Auditorias de gestión y de calidad
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP



Corvivienda
Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital
HABITAT • SOCIEDAD • AMBIENTE

Nota: Los documentos de las herramientas de seguimiento, se encuentran establecidos en los diferentes subprocesos de la oficina de Recursos Humanos de la Dirección Administrativa de la entidad.