



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2021



PROMOTORA DE VIVIENDA Y DESARROLLO DEL QUINDIO

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

Código:
GR-PL-01

Versión:
02

Vigente:
30/01/2021


Página:
2 de 7

DOCUMENTO CONTROLADO

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano, resume las actividades que la Promotora de Vivienda y Desarrollo del Quindío, pretende realizar para fortalecer la competencia del personal, a través del mejoramiento de sus capacidades, conocimientos y habilidades, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación sentido de pertinencia y compromiso, incidiendo positivamente en el desempeño institucional. Este documento pretende dar cumplimiento a la Política de Integridad establecida en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada trabajador, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al estado, generando confianza en sus actuaciones.

Los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones y actividades con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.



Pablo Cesar Herrera Correa
Gerente General



PROMOTORA DE VIVIENDA Y DESARROLLO DEL QUINDIO

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

Código:
GR-PL-01

Versión:
02

Vigente:
30/01/2021

Página:
3 de 7

DOCUMENTO CONTROLADO

2. Marco Legal

Norma	Tema
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta 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 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Resolución 312 de 2019	Por medio de la cual se definen los estándares mínimos del sistema de seguridad y salud en el trabajo

3. Alcance

El Plan Estratégico Institucional de Talento Humano de la Promotora de Vivienda y Desarrollo del Quindío, esta direccionado a todos los trabajadores de acuerdo con la normatividad vigente.

4. Objetivo General



PROMOTORA DE VIVIENDA Y DESARROLLO DEL QUINDIO

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

Código:
GR-PL-01

Versión:
02

Vigente:
30/01/2021

Página:
4 de 7

DOCUMENTO CONTROLADO

Establecer las acciones de la gestión del talento humano, a través de la planeación, el desarrollo y la evaluación desde el proceso de vinculación, su permanencia y retiro de la entidad, de manera que los resultados demuestren el mejoramiento continuo de sus competencias, actitudes y desempeño.

4.1 Objetivos Específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en el diagnóstico institucional en aras de mejorar notablemente el desempeño.
- Generar los espacios para fomentar el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los trabajadores, a través de la puesta en marcha de programas como incentivos y programas de bienestar social.
- Establecer las acciones necesarias para prevenir los riesgos de los trabajadores relacionados con accidentes y enfermedades laborales.
- Mantener la planta óptima para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades desarrolladas por la entidad.

5. Gestión del Talento Humano

5.1 Caracterización de los trabajadores

Se cuenta con la matriz de caracterización de los trabajadores de la entidad, relacionada con la antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.

5.2 Caracterización de los trabajadores

Item	Nivel	No. de cargos	Hombres	Mujeres
1	Empleado Público (libre nombramiento y remoción)	1	1	
2	Trabajador oficial	4	1	3
3	Periodo Fijo	1	1	

Fuente: Historias laborales.

5.3 Caracterización de los trabajadores

De acuerdo a la ordenanza No. 033 del 29 de julio de 2010, los servidores públicos de la Promotora de Vivienda y Desarrollo del Quindío, serán catalogados como trabajadores oficiales y empleados públicos.

6. Diagnóstico de la gestión del talento humano



PROMOTORA DE VIVIENDA Y DESARROLLO DEL QUINDIO

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

Código:
GR-PL-01

Versión:
02

Vigente:
30/01/2021

Página:
5 de 7

DOCUMENTO CONTROLADO

Una vez obtenido el diagnóstico institucional del componente de talento humano, el cual arrojó una calificación de 58% de acuerdo a los siguientes resultados:

Concepto	Avance %
Alineación de la planeación estratégica de la entidad con la planeación del área de talento humano	100%
Consolidación de actos administrativos relacionados con la conformación de la planta de personal	10%
Código de integridad del servidor público	100%
Actualización del marco normativo relacionado con el talento humano en el Normograma Institucional	100%
Caracterización de los servidores públicos antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral,	100%
Caracterización de los empleos planta de personal, perfiles de los empleos, manuales de funciones, naturaleza de los empleos	50% (en proceso ajuste manuales de funciones)
Hojas de vida en el SIGEP	95%
Planeación estratégica de talento humano (manuales de procesos y procedimientos)	80%
Plan institucional de capacitación	60%
Plan de bienestar e incentivos	20%
Plan de seguridad y salud en el trabajo	85%
Inducción y reintegración	70%
Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	0%
Digitalización de historias laborales	0%
Formulación de indicadores del área de talento humano y SGSST	100%

Este resultado posibilita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora en aras de mejorar la competencia del personal de las diferentes áreas.

7. Alineación de la planeación estratégica con el área de talento humano

7.1 Desarrollo del plan estratégico del talento humano

El Plan Estratégico de talento humano, se desarrolla desde la vinculación hasta el retiro del trabajador; pasando por una serie de actividades a lo largo de su vida laboral, permitiendo mejorar considerablemente su competencia y desempeño.

7.2 Estrategias de Talento Humano.

En concordancia con las directrices establecidas en MIPG, se establecieron y documentaron las siguientes estrategias en aras de fortalecer el talento humano:

7.3 Estrategia de Vinculación.

A través de la implementación de esta estrategia, se busca garantizar la transparencia, legalidad y celeridad en el proceso de vinculación del personal, de manera que cumpla a cabalidad con los requisitos establecidos en el manual de funciones y competencias laborales. Para este proceso, la organización tiene establecido el procedimiento "GR-P-03 Selección y contratación de personal", el cual contempla las políticas y directrices de la organización en este punto.

7.4 Estrategia de fortalecimiento del talento humano.

Para el fortalecimiento del talento humano se cuenta con el procedimiento "GR-P-04 Procedimiento Fortalecimiento del talento humano", en el cual se establecen las orientaciones en cuanto a los procesos de inducción y reintegración, plan de formación y capacitación, programa de bienestar social, incentivos.



PROMOTORA DE VIVIENDA Y DESARROLLO DEL QUINDIO

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

Código: GR-PL-01	Versión: 02	Vigente: 30/01/2021	Página: 6 de 7	DOCUMENTO CONTROLADO
---------------------	----------------	------------------------	-------------------	----------------------

La entidad cuenta con la Resolución No. 094 de diciembre de 2015, Manual de Funciones y de Competencias Laborales de los empleados de la planta del personal, el cual define los requisitos relacionados con los perfiles de cargos, así como las funciones a desempeñar.

7.5 Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La entidad cuenta con el Documento "C-SST-M-02 Manual del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo" el cual contiene las políticas, directrices y procedimientos que se desarrollan en cumplimiento de las disposiciones normativas y que tienen como fin evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de sus trabajadores.

Los objetivos del sistema son:

- ✓ Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los controles respectivos
- ✓ Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
- Responder efectivamente ante situaciones de emergencia, incidentes o accidentes de trabajo como resultado de las actividades desarrolladas
- ✓ Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales
- ✓ Promover la toma de conciencia y el autocuidado de todos los trabajadores

7.6 Proceso de Bienestar e Incentivos:

Tiene como objetivo, proporcionar programas de participación e integración que estimulen a los funcionarios, mediante la implementación de estrategias orientadas al bienestar social, estímulos e incentivos y el desarrollo de la cultura organizacional, con el fin de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos. Este se proyecta anualmente, se elabora a través de la detección, recolección y análisis de necesidades de los funcionarios;

Para la realización de las actividades, la entidad ha apropiado los recursos económicos necesarios en aras de fortalecer el ambiente de trabajo, la cooperación, integración y disminuir las condiciones de riesgo psicosocial.

7.7 Plan Institucional de Formación y Capacitación.

La entidad cuenta con el documento GR-P-04-D-01 Plan Institucional de formación y capacitación, que tiene como objetivo:

Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano contribuyendo al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad.

Como objetivos específicos el Plan Institucional de capacitación tiene los siguientes:

- ✓ Atender las necesidades de capacitación e incentivar el uso de medios alternativos de capacitación.
- ✓ Fomentar el desarrollo de competencias de los trabajadores para que los usuarios y ciudadanos estén satisfechos.



PROMOTORA DE VIVIENDA Y DESARROLLO DEL QUINDIO

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

Código: GR-PL-01	Versión: 02	Vigente: 30/01/2021	Página: 7 de 7	DOCUMENTO CONTROLADO
---------------------	----------------	------------------------	-------------------	----------------------

- ✓ Contribuir con el mejoramiento de la capacidad de gestión de la entidad, desarrollando las capacidades de los trabajadores a través de los procesos de capacitación.
- ✓ Desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con el fin de propiciar su desarrollo personal, de grupo y organizacional y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

El Plan de Formación y Capacitación, se elabora anualmente, a través de apropiación de recursos que realiza la Alta Dirección de la organización y se ejecuta conforme se establecen las necesidades de la entidad.

7.8 Rutas de creación de valor.

7.8.1 Ruta de la felicidad

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa, incentivos, Programa, inducción y reinducción, mejoramiento individual.

7.8.2 Ruta de crecimiento

Los líderes tienen a su cargo grandes compromisos, ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas, y en ese sentido deben ser conscientes de su rol como formadores y motivadores. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, comunicación e integración.

7.8.3 Ruta del servicio

Implementada a través de procesos de capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

7.8.4 Ruta de calidad

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

7.8.5 Ruta de análisis de datos

Uno de los aspectos más relevantes para el proceso de talento humano, es sin dudas el contar la información actualizada, pues permite, tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo desarrollo de competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, identificación de necesidades, SIGEP.