

1. Introducción.

El talento humano es el activo más importante con el que cuentan la Empresa de Vivienda de Antioquia-VIVA y por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito que le facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados. El talento humano está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para que la entidad cumpla con su misión y respondan a las demandas de los ciudadanos.

Es así, como la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2023 en la Empresa de Vivienda de Antioquia- VIVA, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida del Talento Humano, desde el aseguramiento de la suficiencia e idoneidad del mismo para el desarrollo de los programas y proyectos de la entidad, el fortalecimiento de las competencias, el desarrollo y calidad de vida que redunde en su motivación y compromiso que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad y lograr en coherencia una mejora continua en la calidad de vida de nuestro talento humano, hasta el cumplimiento normativo y legal de su actuación.

De tal forma, somos un equipo que inspirado en las personas, los valores corporativos, pilares de cultura y la transformación de hábitats adecuados, crea oportunidades de desarrollo para los servidores, fortaleciendo y reconociendo el alto desempeño de los equipos para contribuir a la obtención de resultados, sostenibilidad de la empresa y el servicio al ciudadano.

2. Objetivo.

Fortalecer el Talento Humano de la Empresa de Vivienda de Antioquia- VIVA, mediante la puesta en marcha de estrategias y mecanismos que permitan contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos, empleados y contratistas en su ciclo de vida laboral, en concordancia con la estrategia institucional y las políticas definidas.

3. Alcance.

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa de Vivienda de Antioquia- VIVA, parte de la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento de las actividades desarrolladas en el mismo.



Hogares para la vida

PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO

Este aplica a todos los servidores, empleados y contratistas; según necesidades y planeamientos de la empresa.

4. Marco Legal y/o Normativo.

- 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 1567 del 5 de agosto de 1998, crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- 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.
- Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019, por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.
- MIPG, Manual Operativo – Dimensión N°1
- Decreto 1299 de 2018, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional.
- Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

5. Responsabilidad y autoridad.

La responsabilidad y autoridad sobre las modificaciones y actualizaciones de este plan estará a cargo del proceso Gestión de Talento Humano en cabeza del (a) Jefe de Talento Humano.

6. Términos y Definiciones.

Suficiencia e Idoneidad de Personal: Contar con el personal requerido para el desarrollo de la operación de la empresa en condiciones de calidad, idoneidad, competencias, destrezas, conocimientos, experiencias y habilidades.



Hogares para la vida

PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO

Desarrollo de Personal: El desarrollo del Talento Humano comprende las actividades de crear planes de formación y llevarlos a cabo, de estudiar el potencial de los trabajadores, evaluar la motivación de los mismos, controlar el desempeño de las tareas, incentivar la participación y propender por su calidad de vida.

Cumplimiento Legal: La Empresa debe cumplir con la normativa legal y los requisitos reguladores y reglamentarios en todos los ámbitos. Su objetivo es garantizar que la conducta y las acciones de la empresa, o de sus representantes, se ajusten a las normas legales y éticas aplicables.

Foco en Cultura: La Empresa orienta sus valores, creencias, acciones, pensamientos, metas y normas, definiendo así su personalidad organizacional y su ideario.

Dar Valor al ciudadano: El concepto de valor público se encuentra referido al valor creado por el Estado a través de la calidad de los servicios que presta a la ciudadanía, las regulaciones que gestiona para el bienestar de toda la sociedad y el ejercicio de creación de políticas públicas que buscan satisfacer necesidades propias de la población.

7. Análisis de la Situación a Tratar.

La Empresa de Vivienda de Antioquia – VIVA, en su evolución permanente, debe orientar el desarrollo de su estructura organizacional que le permita alcanzar el funcionamiento de la estrategia propuesta en el direccionamiento; y por tanto, la entidad debe adoptar la estructura que le permite alcanzar sus metas redefiniendo la planta de trabajo en suficiencia e idoneidad para asegurar la sostenibilidad y compromisos de la misma; del mismo modo, la orientación de sus acciones, se deben encaminar al desarrollo y cuidado de los servidores, dentro de un marco de cultura que delimite las actuaciones en valores y principios y que le permiten a los servidores, seguir la ruta dirigiéndose al cumplimiento de las obligaciones contractuales, los temas legales y normativos propios de la función pública.

De otra parte, y analizando el proceso de Gestión del Talento humano, se observa una evolución que va desde la gestión básica operativa que se limita al cumplimiento de las actividades mínimas, necesarias y normativas; luego, transita en un proceso de transformación y finalmente, se dirige a la consolidación de acciones que le permitan agregar valor para generar aportes que se convierta en el legado.

Madurez del proceso de Talento Humano al interior de la entidad





Hogares para la vida

PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO

8. Desarrollo de la Temática a Tratar.

De acuerdo con Galbraith (1977), el diseño organizacional es un proceso de decisión para lograr coherencia entre objetivos y propósitos, por lo cual la organización existe entre los patrones de la división del trabajo y la coordinación entre unidades y las personas que harán el trabajo.

1) Estrategia: delimita la dirección y los horizontes de crecimiento: propósito, mega, metas, enfoques.

2) Estructura: toma de decisiones, cómo se distribuye el poder y cómo acciona el mismo.

3) Procesos: flujos de información que permiten las capacidades necesarias para asegurar la estrategia.

4) Métricas e indicadores: Debe dar cuenta de los **comportamientos deseados** que generen consistencia en el actuar con las elecciones hechas, resultados.

5) Personas: políticas de recursos humanos orientadas al desarrollo de las competencias personales. Es necesario hacer un esfuerzo estructurado para difundir los nuevos paradigmas y adoptar modelos mentales que alimenten el proceso estratégico



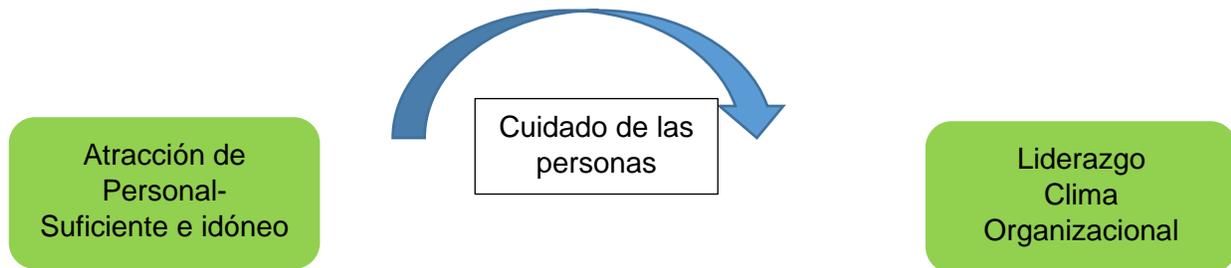
Hogares para la vida

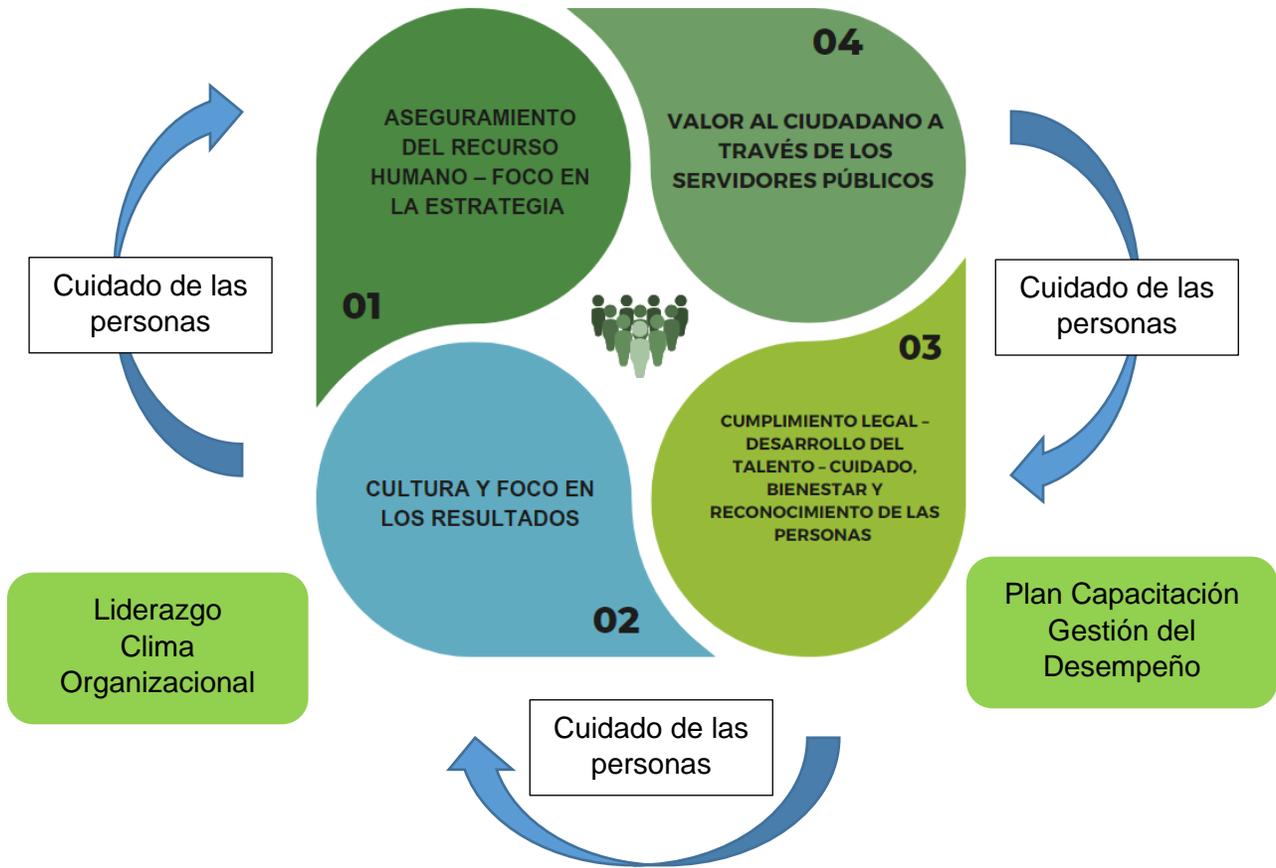
PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO

Honar y transformar nuestro territorio VIVA implica hacer elecciones conscientes en cada punto.



Cómo hacer posible la estrategia?





Objetivos de la Estrategia

OBJETIVOS QUE APUNTAN A CUMPLIMIENTO GTH 2023	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD
---	------------	-----------

1. Asegurar el Talento Humano que requiere la empresa en términos de suficiencia e idoneidad.	Dimensionamiento de la estructura de la planta de personal y selección de personal.
2. Gestionar la Cultura Organizacional desde el liderazgo con foco en los resultados.	Plan de Cultura
	Medición del Clima Organizacional
3. Gestionar el desarrollo de las personas a través de la Capacitación y el desempeño.	Plan de capacitación y formación
	Evaluación del desempeño
4. Gestionar el Cuidado y Bienestar de las personas.	Plan SST
	Plan de Bienestar
5. Gestionar el cumplimiento legal y normativo en materia de relaciones laborales de la empresa.	Pagos a empleados, pagos a terceros y relacionados con obligaciones laborales

1. Asegurar el Talento Humano que requiere la empresa en términos de suficiencia e idoneidad.

La empresa debe dimensionar la estructura de la planta de personal, de tal forma que se garanticen el talento necesario para cubrir los diferentes proyectos y programas propuestos para el cumplimiento de su misionalidad. Se pretende seleccionar al personal que reúna las capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos y experiencias, que generen valor agregado al desarrollo de su gestión y cumplimiento de las metas. De tal forma, para el año 2023 se proyecta desarrollar una estructura organizacional que permita alcanzar el funcionamiento de la estrategia propuesta en el direccionamiento, y por tanto la entidad se dirige a adoptar la estructura necesaria para alcanzar sus metas redefiniendo la planta de trabajo para asegurar la sostenibilidad y compromisos de la empresa.

Rediseñar la estructura de la empresa implica asignar responsabilidades de tareas y autoridad para la toma de decisiones dentro de la entidad, ajustando a los mínimos requeridos fortaleciendo



Hogares para la vida

PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO

los niveles profesional; de tal forma, se debe generar integración entre las áreas, donde prime la especialización y el trabajo enfocado a objetivos concretos, facilitando la transmisión del conocimiento y posibilitando la construcción de una mejor armonía organizacional. Por lo anterior, se orienta la gestión en la profesionalización de los cargos dirigiéndose al cumplimiento de las obligaciones contractuales, los temas legales y normativos propios de la función pública.

2. Gestionar la Cultura Organizacional desde el liderazgo con foco en los resultados.

La empresa de Vivienda de Antioquia- VIVA, reconociendo la importancia y responsabilidad del logro de los objetivos estratégicos y comprendiendo el valor del capital humano como factor clave para el logro de los mismos, avanza en la construcción de procedimientos y guías para el fortalecimiento y desarrollo del talento.

Dada la complejidad que implica la gestión de las relaciones humanas y comprendiendo su importancia para el logro de dichos objetivos al interior de las empresas, la gestión de la cultura organizacional en la Empresa de Vivienda de Antioquia- VIVA, contempla el acompañamiento a los servidores y a la empresa, como instancia misma en el ciclo de vida del servidor y todos los puntos de contacto que intervienen del servidor y todos los puntos de contacto que intervienen.

En este sentido, la cultura se convierte referencia para los diferentes programas de intervención asociados al talento humano y para la comunidad VIVA en general. Para llevarlo a cabo, es fundamental tener presente que, el sistema integrado de gestión en su objetivo numeral 3 propone desarrollar una cultura organizacional sólida. Por ello, partir de que cada cultura es única y se construye día a día con las acciones, decisiones y valores, permite que se pueda analizar, diseñar y monitorear teniendo en cuenta la transformación acelerada del mercado y las apuestas que se vienen desarrollando en el marco del gobierno corporativo en el sector público.

Así, hablar de cultura entonces, supone entre otras, el conjunto convicciones creencias, valores, estilos, principios y hábitos que identifican el perfil de VIVA. Nos permite marcar el hacer de las cosas. Para ello, es fundamental partir siempre desde el diseño o análisis de cultura, pasando por la definición de la cultura deseada y el monitoreo de las acciones que se implementan a partir de los hallazgos.

Beneficios



Hogares para la vida

PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO

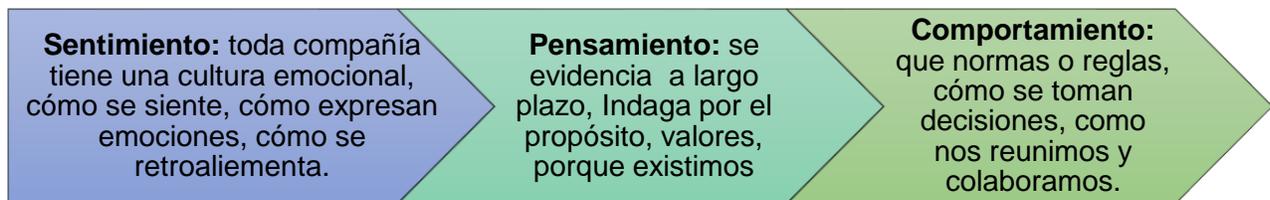
- Promover y facilitar una mayor comprensión entre los servidores sobre lo que representa la empresa y el rol como servidores públicos.
- Permite identificar y visibilizar las diferencias entre el estado actual en el que se encuentra la empresa y el deseado.

¿Qué permite?

- Promueve la posibilidad de ser más intencionales a la hora de compartir la cultura corporativa
- Realizar validación constante respecto a lo que funciona al interior de la empresa, lo que no y cómo mejorarlo.
 - Generar conversaciones recurrentes, hablar de lo que mueve la cultura, identificar cuáles son los comportamientos movilizadores y cuáles son limitantes.
 - Cuestionar la cultura constantemente y promover la mejora continua.

Enfoque

1. Mapear la cultura
2. Diseñar la cultura
3. Nutrir la cultura que se tiene



3. Gestionar el desarrollo de las personas a través de la Capacitación y el desempeño.

Potenciar la capacidad del Talento Humano a través de procesos de formación efectivos que permitan mejorar el desempeño individual y colectivo adaptado al contexto institucional y normatividad, en concordancia con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

¿Qué se espera?

- Vincular a los servidores nuevos y antiguos con el propósito de la empresa, garantizando la adaptación de los mismos con la cultura organizacional a través del programa de inducción y reinducción corporativa.

Código: GTH-PL-01
Versión: 1

PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO

- Brindar herramientas para potencializar habilidades en el ser, saber y hacer. Por medio de formaciones con contenidos misionales que contribuyan de manera efectiva al logro de objetivos institucionales.
- Promover ambientes de aprendizaje que permitan el óptimo desarrollo de capacidades y habilidades desde el acompañamiento individual y el acompañamiento a líderes.
- Transferir conocimientos tanto explícitos como tácitos a través de metodologías que permitan a los servidores participar activamente como facilitadores en los procesos de formación.

4. Gestionar el Cuidado y Bienestar de las personas.

Asegurar la planificación, implementación, monitoreo y mejora continua de un proceso lógico y por etapas que fortalezca la gestión institucional en seguridad y salud en el trabajo, definiendo estándares de trabajo seguros y saludables, para la prevención de riesgos y peligros en el trabajo, que busque mejorar las condiciones de seguridad y salud de los servidores y contratistas de la entidad.

Por lo tanto, en la planeación y ejecución de la administración de Salud y Seguridad en el Trabajo se busca mejorar las condiciones de seguridad y salud de los servidores y contratistas para así, aumentar el bienestar del personal y dar cumplimiento a lo establecido en la normatividad aplicable. De esta manera, se desarrolla un amplio plan que asegura actividades de promoción y prevención de la salud y que busca promover las condiciones seguras de todos los colaboradores, generando en ellos una cultura del cuidado, basada en la prevención.

Es importante que, durante la implementación del sistema de gestión de la entidad, se tengan en cuenta las siguientes variables y de ese modo se planifiquen de manera adecuada cada una de ellas:





Hogares para la vida

PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO

Cumplimiento legal y normativo: El cumplimiento normativo es la responsabilidad que tiene la empresa para asegurar que se cumpla la normatividad vigente que resulta aplicable para el tamaño y tipo de empresa.

Prevención de riesgo: Para la prevención de riesgos la empresa deberá definir un conjunto de medidas destinadas a reducir la posibilidad de que un empleado sufra daño o lesiones en el desempeño de su trabajo.

Cuidado de la salud: Es el eje fundamental para el desarrollo de las funciones del personal, es por ello, que la entidad deberá promover el cuidado de la salud, la prevención de enfermedades, para así mantener bienestar y hacer frente a las enfermedades.

Manejo de emergencias: El manejo de emergencias para la entidad, consta de un proceso continuo de identificar amenazas, registrando los riesgos, mitigar los efectos y planear las respuestas a cada condición.

De acuerdo con lo anterior, en la empresa se proyectará desde el inicio de cada año el plan de trabajo para dar cumplimiento a las variables y otras que hayan surgido de la mejora continua del sistema.

Del mismo modo, Seguridad y Salud en el Trabajo, en integración con el plan de bienestar de la entidad, fomenta y promueve actividades para la prevención y el cuidado, a través de acciones para el bienestar físico, mental y social de los servidores, contribuyendo a la calidad de vida y un ambiente de trabajo saludable.

Para la elaboración de la estrategia de bienestar, los procesos de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo, analizan las actividades que se van a desarrollar durante un periodo. El plan cuenta con beneficios para que los servidores sean productivos, fortalezcan su sentido de pertenencia por la entidad y buen ambiente laboral, con foco en la satisfacción de las necesidades personales, sociales, económicas y culturales de cada colaborador.

Para ello, se tienen definidas las siguientes dimensiones:



DIMENSIÓN 1. ESTAMOS CONTIGO

El propósito es disponer el tiempo para que encuentres el balance en las diferentes dimensiones de tu vida, procurando que estén motivados y, de esta manera, contribuir al mejoramiento de su calidad de vida y hábitos de vida saludables.

DIMENSIÓN 2. UNIDOS POR TU BIENESTAR

Este eje establece alianzas interinstitucionales y comerciales para el cumplimiento de los objetivos del plan y tener un portafolio de servicios ampliado con actividades externas.

DIMENSIÓN 3. LA ALEGRÍA DE SERVIR

Comprende la conmemoración de fechas especiales, reconociendo el tiempo dedicado al trabajo por parte de los servidores, empleados en misión y contratistas, para estas actividades se invitan a los servidores activos, de acuerdo con, el evento programado. Informamos descripción por actividad:

Para implementar el plan se tienen definidos documentos que apoyan la gestión de este y que son usados como evidencia y soporte del plan, las actividades, la ejecución y la satisfacción por parte de los beneficiarios. Los documentos son:

Plan de bienestar: Contiene los parámetros para planear las intervenciones con el personal y los lineamientos de cada actividad.

Procedimiento de bienestar: Contiene la información sobre las actividades planeadas

Formato plan de bienestar: Contiene la programación de las actividades que se van a desarrollar.

Lista de asistencia de actividades de bienestar: Formato que debe ser utilizado para cada soportar cada actividad.



Hogares para la vida

PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO

Encuesta de satisfacción de actividades de bienestar: La encuesta es enviada al personal que participa de las actividades.

Informe de gestión de informe de bienestar: Contiene la información detallada de la implementación mensual del plan.

Finalmente, es importante señalar que el Plan actualmente es llamado VIVA+ (VIVA más), y que contiene variables y programas asociados a los gustos de las personas y el fomento de un estilo de vida saludable.

5. Gestionar el cumplimiento legal y normativo en materia de relaciones labores de la empresa.

La Empresa como hasta ahora lo ha hecho, continuará generando alertas y controles que le permitan seguir generando acciones para el cumplimiento de sus obligaciones derivadas de la relación laboral y con terceros, relacionadas con la relación laboral y prestación de servicios profesionales.

Se proyecta para el año 2023, seguir contando con profesionales idóneos que administren la gestión dando cumplimiento a la normativa y tiempos definidos.

Evaluación del Plan

El plan se evaluará teniendo en cuenta:

1. Los indicadores del Proceso de la Gestión del Talento Humano, de acuerdo a Ficha de indicadores GEO-FT-01.
2. Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión- FURAG. Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión. De tal forma, se evalúa y monitorea la eficacia y a los niveles de madurez de la Dimensión del Talento Humano.

9. Control de documentos

Elaboró	Revisó	Aprobó
María Isabel Moreno Pardo Milena E. Grattz Lozano		Constanza Díaz Granados

Código: GTH-PL-01
Versión: 1



Hogares para la vida

PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO

Profesionales TH Daniela Carvajal Villada Profesional Universitario	Gloria Hernández Líder Gestión Organizacional	Jefe de Talento Humano
---	--	------------------------