



POLÍTICA DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL

POLÍTICA DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL

EMPRESA DE VIVIENDA DE ANTIOQUIA - VIVA

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVO.....	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
ALCANCE.....	4
RESPONSABLES.....	4
PRINCIPIOS.....	4
MARCO LEGAL Y/O NORMATIVO	4
DEFINICIONES	5
GENERALIDADES	6
DIRECTRICES PARA LA PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	7
ETAPAS PARA LA PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	7
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.....	7
ANÁLISIS DEL CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO	8
CONTEXTO INTERNO:.....	8
CONTEXTO EXTERNO.....	9
GRUPOS DE VALOR	9
FORMULACIÓN DE PLANES.....	10
FORMULACIÓN DE INDICADORES	11
FORMULACIÓN DE LINEAMIENTOS PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO	11
PROGRAMACIÓN DEL PRESUPUESTO Y EJECUCION DEL GASTO	11
SEGUIMIENTO.....	12
VIGENCIA	12
DIVULGACIÓN.....	12
CONTROL DE DOCUMENTOS.....	12

INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) es un marco de referencia que orienta la dirección, planificación, ejecución, seguimiento, evaluación y control de la gestión en entidades y organismos públicos. Su objetivo es generar resultados alineados con los planes de desarrollo, abordando las necesidades y problemáticas de la ciudadanía con integridad y calidad en el servicio, según lo establece el Decreto 1499 de 2017.

En este contexto, la política de planeación institucional, enmarcada dentro de MIPG, busca que todos los funcionarios de la entidad profundicen su comprensión sobre su rol dentro de la institución, en relación con los propósitos misionales. Asimismo, promueve el conocimiento y apropiación de las herramientas e instrumentos de planificación institucional, fomentando una cultura organizacional basada en la planeación estratégica, orientada a la obtención de resultados eficaces en la gestión pública.

A través de esta política, se busca fortalecer la gestión institucional mediante una planificación estructurada, participativa y eficiente, asegurando que las acciones de la entidad contribuyan de manera efectiva al desarrollo social y al bienestar ciudadano.

OBJETIVO

Establecer lineamientos para la planeación institucional de la Empresa de Vivienda de Antioquia - VIVA, garantizando que todas las actividades de planificación estén alineadas con los objetivos estratégicos, los principios de transparencia, eficiencia, eficacia, y la mejora continua del Modelo de Gestión Organizacional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Definir los componentes que integran el direccionamiento estratégico, con el fin de armonizar la política con los planes institucionales, la misión, la visión y los objetivos estratégicos de la organización.
- Fomentar la cultura de planeación estratégica y operativa como herramienta para la gestión eficiente de los recursos y el cumplimiento de las metas institucionales.
- Determinar las características que estructuran los planes de acción que operacionalizan los diferentes planes institucionales, así como establecer mecanismos de monitoreo y evaluación de la ejecución de estos, para garantizar la mejora continua.
- Consolidar instrumentos que permitan medir, evaluar y valorar tanto la gestión como el desempeño de la Empresa de Vivienda de Antioquia.
- Disponer los lineamientos para la administración de riesgos en la Empresa de Vivienda de Antioquia-VIVA

ALCANCE

La Política de Planeación Institucional se aplica a todas las áreas y niveles de la entidad que participan en el proceso de planeación institucional, incluyendo la elaboración de planes y de mejora continua.

RESPONSABLES

Esta política es liderada por la Dirección de Planeación a través del proceso Gestión Organizacional, el cual es el encargado de dar lineamientos y realizar el seguimiento oportuno para garantizar su cumplimiento. Sin embargo, para su implementación se establecen las siguientes responsabilidades:

- **Comité Institucional de Gestión y Desempeño:** Asegurar que los planes institucionales estén alineados con la estrategia organizacional y aprobar los planes estratégicos y operativos.
- **Dirección de Planeación:** Coordinar el proceso de planificación, asegurando la participación de todas las áreas y el cumplimiento de esta política, a través del proceso de Gestión organizacional.
- **Procesos:** Elaborar y ejecutar los planes operativos, alineándolos con los objetivos estratégicos y los lineamientos del MIPG, y reportar el progreso de su ejecución.

PRINCIPIOS

La Política de Planificación Institucional adopta los siguientes principios con el fin de orientar su desarrollo:

- **Transparencia:** Todos los procesos de planificación deben ser claros y accesibles para las partes interesadas, asegurando la rendición de cuentas en la toma de decisiones.
- **Participación:** Se promoverá la inclusión de todas las áreas y niveles de la organización, así como de las partes interesadas externas, en los procesos de planificación.
- **Eficiencia y Eficacia:** Los planes deben ser diseñados para maximizar el uso de los recursos disponibles, alcanzando los objetivos institucionales de manera efectiva.
- **Mejora Continua:** Los procesos de planificación serán revisados y mejorados constantemente, basados en el análisis de resultados y la retroalimentación obtenida.

MARCO LEGAL Y/O NORMATIVO

Decreto 1082 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Planeación Nacional”

Decreto 1083 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

Ley 152 de 1994: “Por la cual se establece la Ley Orgánica del Plan de Desarrollo”.

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” Artículo 74.

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 1499 de 2017: “Por el cual se establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) como el marco unificado de referencia para las entidades del Estado colombiano”.

DEFINICIONES

Planeación Estratégica: Orientación y promoción de procesos en busca de la movilización de diversos temas y actores para escoger y construir su futuro. Para ello se requiere de la articulación de intereses en procura de un consenso sobre el futuro deseado y posible para forjar un espacio de acción donde se anticipen los cambios, se aprovechen las potencialidades y se fortalezca el uso eficiente de los recursos

Grupo de Valor: son todas las personas que prestan sus servicios a la Entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para que las Entidades públicas cumplan con su misión y respondan a las demandas de los ciudadanos

Gestión del Riesgo: Proceso efectuado por la alta dirección de la entidad y por todo el personal para proporcionar a la administración un aseguramiento razonable con respecto al logro de los objetivos.

Indicador: Son instrumentos útiles para medir el logro de las metas, así como para el logro del objetivo. Un indicador es una señal que se puede observar y medir fácilmente. Es la conjugación de mínimo dos variables específicas, verificables objetivamente, para determinar los cambios o resultados de una actividad, objetivo o meta. Es decir, hace medible los objetivos de un proyecto. Medición utilizada para determinar una situación específica.

Objetivos Estratégicos: Propósitos orientados a solucionar los grandes problemas del desarrollo de la entidad territorial y responden a la pregunta: ¿qué hacer para lograr el objetivo general? Estos objetivos están asociados a las grandes dimensiones estratégicas del Plan.

Plan de Acción: Instrumento de programación anual de las metas del plan de desarrollo que permite a cada dependencia de la administración orientar su quehacer para cumplir con los compromisos establecidos en el plan de desarrollo. A la vez, es el instrumento sobre el cual se realiza la actividad de seguimiento y la autoevaluación.

Plan de Desarrollo: Instrumento de planificación que orienta las acciones de las administraciones departamentales, distritales y municipales durante un período de gobierno

GENERALIDADES

El propósito de esta política es garantizar que la Empresa de Vivienda de Antioquia - VIVA tenga plena claridad sobre su misión, razón de ser u objeto social, definiendo con precisión su ámbito de actuación. Para ello, busca establecer:

- **Qué debe hacer:** Las funciones y responsabilidades que enmarcan su gestión.
- **Para quién debe hacerlo:** Los grupos de valor a los que están dirigidos sus productos y servicios.
- **Para qué debe hacerlo:** Las necesidades y problemáticas que debe atender, así como los derechos humanos que debe garantizar como entidad pública.
- **Cuáles son sus prioridades:** Identificadas tanto por la entidad como por la ciudadanía y los grupos de valor, alineadas con los planes de desarrollo nacionales y departamentales, el presupuesto general asignado y el marco normativo vigente.

Para la implementación de esta política, se deben seguir los siguientes lineamientos:

1. **Reflexión sobre el propósito institucional:** Se analiza el marco normativo que regula la Empresa de Vivienda de Antioquia-VIVA y se caracterizan sus grupos de valor (ciudadanos, usuarios e interesados, entre otros) para comprender su alcance y responsabilidades.
2. **Diagnóstico de capacidades y entorno:** Se evalúan y priorizan las capacidades de la Empresa de Vivienda de Antioquia-VIVA (estructura, procesos, recursos, entre otros) para garantizar una gestión eficiente y un desempeño alineado con los resultados esperados.
3. **Formulación de objetivos estratégicos:** Se definen los propósitos y logros que la Empresa de Vivienda de Antioquia espera alcanzar en el mediano y largo plazo, asegurando su alineación con la visión institucional.
4. **Elaboración de los planes de acción anuales:** Se diseñan los planes que cumplan con la normatividad vigente, adaptándose a la capacidad organizacional y los estilos de dirección de la entidad.
5. **Definición de indicadores de gestión:** Se establecen métricas que permitan medir el cumplimiento de objetivos y metas, evaluar el impacto de la gestión y ajustar los planes de acción según sea necesario.
6. **Gestión del riesgo:** Se desarrollan lineamientos para la identificación, tratamiento, monitoreo y control de los riesgos institucionales, asegurando la mitigación de amenazas que puedan afectar el logro de los objetivos.

DIRECTRICES PARA LA PLANEACIÓN INSTITUCIONAL

Integración y Articulación: Todos los planes deben estar integrados y articulados, de manera que contribuyan al logro de los objetivos estratégicos de la organización y sean coherentes con los lineamientos del MIPG.

Participación y Colaboración: Se deberá fomentar la participación activa de todas las áreas y niveles de la organización en el proceso de planificación, así como de las partes interesadas externas relevantes, asegurando una perspectiva amplia y colaborativa.

Análisis de Contexto: Se realizará un análisis del contexto interno y externo, identificando oportunidades y amenazas, así como fortalezas y debilidades. Se esta manera, se establecen estrategias que potencialicen el objeto misional de VIVA.

Definición Clara de Objetivos y Metas: Los planes deben incluir objetivos claros y metas específicas, medibles, alcanzables, relevantes y con un tiempo definido, que estén alineados con la estrategia institucional y los principios del MIPG.

Asignación Eficiente de Recursos: La planificación deberá considerar la disponibilidad y asignación eficiente de los recursos financieros, humanos, tecnológicos y físicos, buscando optimizar su uso y garantizar su sostenibilidad.

Monitoreo y Evaluación: Se establecerán indicadores de gestión que permitan monitorear el avance de los planes y evaluar los resultados obtenidos, promoviendo la retroalimentación y la mejora continua.

Teniendo en cuenta la dinámica de la entidad, al inicio de cada nuevo gobierno, se concederá un periodo de adaptación, durante el cual se llevará a cabo un análisis exhaustivo del contexto actual, incluyendo factores sociales, económicos, políticos y ambientales. Este periodo permitirá la revisión y ajuste del Direccionamiento Estratégico Institucional, asegurando su alineación con el Plan de Desarrollo Departamental, los nuevos lineamientos de la administración, y las necesidades de los grupos de valor.

ETAPAS PARA LA PLANEACIÓN INSTITUCIONAL

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Esta etapa es fundamental dentro de la Planeación Institucional, ya que permite definir la orientación de la entidad y su propósito en el corto, mediano y largo plazo. Esta fase establece la base para la toma de decisiones estratégicas y la ejecución de acciones alineadas con los objetivos institucionales.

Los componentes del Direccionamiento estratégico son:

Misión: Define la razón de ser de la entidad, su propósito fundamental y a quién dirige sus productos y servicios.

Visión: Plantea el estado ideal en el que la entidad espera encontrarse en el futuro.

Valores Institucionales: Establecen los principios éticos y organizacionales que guían la actuación de los servidores públicos.

Objetivos Estratégicos: Determinan los propósitos que la entidad busca alcanzar en el mediano y largo plazo.

Políticas, Planes y Estrategias Institucionales: Son las líneas de acción que orientan el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

ANÁLISIS DEL CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO

En esta segunda etapa, se identifican las Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas a través de la técnica de análisis DOFA, a partir de los cuales se pueden establecer las condiciones que plantea el contexto interno y externo de la Empresa de Vivienda de Antioquia, que sirven de referente para la toma de decisiones, formulación de estrategias e identificación de riesgos y oportunidades. Por lo tanto, se revisan los siguientes factores:

CONTEXTO INTERNO:

FACTOR ESTRATÉGICO (Relacionado con la planificación a largo plazo, la visión, misión y objetivos clave de la organización. Implica decisiones que afectan la dirección general de la empresa).

FACTOR TECNOLOGÍA (Hace referencia a la infraestructura tecnológica, herramientas y sistemas que soportan las operaciones de la empresa. Incluye hardware, software, y nuevas tecnologías implementadas para mejorar la eficiencia y competitividad).

FACTOR TALENTO HUMANO (Se refiere a la gestión de los empleados, incluyendo su reclutamiento, formación, motivación y retención. También aborda aspectos como la cultura organizacional y el bienestar del personal).

FACTOR COMPETITIVO (Implica la posición de la organización frente a sus competidores en el mercado, incluyendo análisis de mercado, productos, innovación y diferenciación competitiva).

FACTOR FINANCIERO (Relacionado con la salud financiera de la empresa, incluyendo ingresos, costos, rentabilidad, presupuestos y acceso a financiamiento. Este factor es crucial para asegurar la sostenibilidad económica).

FACTOR COMUNICACIÓN INTERNA (Refleja cómo se gestionan las comunicaciones dentro de la organización, desde los empleados hasta los altos directivos. Una buena comunicación interna es clave para la cohesión y alineación de los objetivos).

FACTOR PROCESOS (Hace referencia a la eficiencia y efectividad de los procesos internos de la organización. Optimizar los procesos es esencial para reducir costos y mejorar la productividad).

FACTOR SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN (Se refiere a las políticas y tecnologías implementadas para proteger la información sensible de la organización contra accesos no autorizados o ciberataques).

FACTOR AMBIENTAL Y ENERGÉTICO (Implica la relación de la organización con el medio ambiente, incluyendo el uso de recursos naturales, eficiencia energética y el impacto ambiental de las operaciones).

FACTOR SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (Se enfoca en la prevención de accidentes laborales y en la promoción del bienestar físico y mental de los empleados dentro del lugar de trabajo).

CONTEXTO EXTERNO

FACTORES ECONÓMICOS Y FINANCIEROS (Internacionales, nacionales, regionales o locales, tales como: estabilidad económica, índices financieros, inflación, ingreso per cápita, índice de crecimiento, entre otros.)

FACTORES POLÍTICOS (Acuerdos internacionales, leyes, normas, contexto de orden público, entre otros.)

FACTORES SOCIO CULTURALES Y DEMOGRÁFICOS (Empleo, educación, Salud, Seguridad, cultura, ubicación, creencias)

FACTORES TECNOLÓGICOS (Nuevas tecnologías, Hardware, Software, materiales, entre otros.)

FACTORES AMBIENTALES Y ENERGÉTICOS (Clima, ubicación, topografía, recursos naturales, entre otros.)

FACTORES DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN (Políticas de seguridad, controles de acceso, cifrado de datos, seguridad de redes, protección contra malware, seguridad física, gestión de incidentes, auditoría y monitoreo, cumplimiento normativo, concienciación y formación, gestión de riesgos, respaldo y recuperación de datos, seguridad en el desarrollo de software, protección de la privacidad).

FACTOR SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (Regulaciones gubernamentales, normativas de seguridad laboral, tendencias del sector, condiciones económicas, presión social y expectativas de stakeholders).

GRUPOS DE VALOR

En el cual se identifican los actores y/o los grupos de valor, internos y externos que ejercen influencia sobre las decisiones de la organización.

FORMULACIÓN DE PLANES

Las entidades del estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción de que trata el Artículo 74 de la Ley 1474 de 2011. La planeación se constituye entonces en el mecanismo de articulación a través de sus dos modalidades: Plan Estratégico Institucional y Plan de Acción Anual. Estos planes se convierten en la gran sombrilla que recoge los requerimientos de otras políticas, estrategias e iniciativas de la Empresa de Vivienda de Antioquia hacia el logro de los resultados y simplificar y racionalizar la gestión de las entidades en lo referente a la generación y presentación de planes, reportes e informes.

Para garantizar el cumplimiento de la planeación institucional y en alineación con lo establecido en el Decreto 612 de 2018, la Empresa de Vivienda de Antioquia VIVA desarrolla anualmente los siguientes planes institucionales:

Plan Institucional de Archivos de la Entidad (PINAR): Garantiza la adecuada gestión documental en la organización (Proceso Gestión Documental)

Plan Anual de Adquisiciones: Define las necesidades de compra y contratación para el periodo (Proceso Gestión de Bienes y Servicios)

Plan Estratégico de Talento Humano: Orienta el desarrollo y fortalecimiento del capital humano. (Gestión del Talento Humano)

Plan Institucional de Capacitación: Establece las acciones de formación y desarrollo profesional de los colaboradores. (Gestión del Talento Humano)

Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales: Promueve la calidad de vida y motivación de los empleados. (Gestión del Talento Humano)

Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo: Asegura la protección y bienestar en el entorno laboral. (Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo)

Programa de Transparencia y Ética Pública: Anteriormente denominado Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano: Fomenta la transparencia y el servicio eficiente a la ciudadanía y la lucha contra la corrupción. (Gestión Organizacional)

Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (PETI): Impulsa el uso estratégico de las TIC en la entidad. (Gestión de Información y Tecnología)

Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información: Gestiona los riesgos relacionados con la información institucional. (Gestión de Información y Tecnología)

Plan de Seguridad y Privacidad de la Información: Protege los datos y recursos tecnológicos frente a amenazas. (Gestión de Información y Tecnología)

Estos planes permiten a VIVA consolidar su gestión y avanzar en el cumplimiento de sus objetivos estratégicos y misionales, garantizando una operación alineada con las disposiciones normativas y enfocada en la mejora continua.

Para la aplicación de estos planes se dispone los términos que señala la Ley que los reglamente acorde con las directrices que emiten los líderes responsables de la política, como mínimo. Estos planes deberán tener tanto como los temas relacionados con su componente estratégico y misional como los planes que integran dicho decreto tales como: Objetivos, Estrategias, Metas, Productos, Responsables

FORMULACIÓN DE INDICADORES

Esta etapa se centra en la definición de indicadores que permitan medir el desempeño y los resultados de la Empresa de Vivienda de Antioquia-VIVA en relación con los objetivos y metas establecidos en su planeación estratégica.

Para ello, la Empresa de Vivienda de Antioquia-VIVA establece un procedimiento estandarizado que define los lineamientos para la identificación, monitoreo, control y análisis de los indicadores. Este proceso se fundamenta en la Guía para la Construcción y Análisis de Indicadores de Gestión y Resultado, diseñada por la Función Pública, asegurando así una medición objetiva, estructurada y alineada con los estándares de gestión pública

FORMULACIÓN DE LINEAMIENTOS PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO

Para definir los lineamientos de Administración del Riesgo de la Empresa de Vivienda de Antioquia, es preciso analizar el contexto general de la entidad de tal forma que permita establecer su complejidad, procesos, planeación institucional, entre otros aspectos, la cual se desarrolla fundamentado en la metodología definida en la guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas Riesgos Institucionales y de corrupción.

Los lineamientos en mención se definen en la Política de Administración del Riesgo de la Empresa de Vivienda de Antioquia-VIVA, en la que además establece la periodicidad para la identificación, el seguimiento y la evaluación a los riesgos.

PROGRAMACIÓN DEL PRESUPUESTO Y EJECUCION DEL GASTO

La planeación estratégica de VIVA desarrolla una programación presupuestal teniendo en cuenta el presupuesto asignado, estableciendo los topes presupuestales de gasto público,

de tal manera que la planeación estratégica sea presupuestalmente viable y sostenible, dicha actividad es responsabilidad del proceso Gestión Financiera articulada con todas las áreas de la entidad.

SEGUIMIENTO

El seguimiento a la implementación de esta política se hace a través de los informes de seguimiento al desempeño de los procesos, en los cuales los procesos deberán dejar registrado el avance en el cumplimiento de los Planes Institucionales, los objetivos estratégicos, las estrategias del análisis del contexto, los indicadores, el cumplimiento a las políticas, el cumplimiento a las necesidades y expectativas de los grupos de valor y la administración de los riesgos de los cuales son responsables.

De esta manera, el proceso Gestión Organizacional, llevará a cabo una revisión de las actividades ejecutadas por cada uno de los procesos, evaluando su cumplimiento, pertinencia y eficacia en el marco de los objetivos establecidos.

Este proceso de monitoreo no solo permite verificar el grado de avance de la Política Institucional, sino también identificar posibles desviaciones, proponer ajustes necesarios y garantizar que las acciones implementadas estén en concordancia con las directrices estratégicas de la entidad. De esta forma, se refuerza el compromiso institucional con una gestión transparente, eficiente y orientada a resultados.

VIGENCIA

La Política de Planeación Institucional ha sido aprobada y adoptada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y tiene vigencia desde su aprobación. Esta política será revisada anualmente o cuando sea necesario, para asegurar su adecuación a las necesidades de la organización y los cambios en el contexto interno y externo.

DIVULGACIÓN

La Empresa de Vivienda de Antioquia – VIVA, garantizará que la Política de Planeación Institucional, sea ampliamente conocida por todos los grupos de interés especialmente por los funcionarios VIVA, asegurando su divulgación a través de diversos canales de comunicación, como son el sitio web institucional, correo institucional, capacitaciones internas, intranet.

CONTROL DE DOCUMENTOS

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR
Tatiana Andrea Maya Gutiérrez Profesional Universitario Gestión Organizacional	Juan Felipe Restrepo Coordinador de Gestión Organizacional	Andrés Felipe Pardo Serna Director de Planeación Comité Institucional de Gestión y Desempeño