

INSTITUTO DE DESARROLLO MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PETH

2020

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. REFERENTES ESTRATEGICOS ORIENTADORES.....	4
1.1 Misión.....	4
1.2 Visión.....	4
1.3 Estructura Organizacional	4
1.4 Caracterización de los funcionarios	5
1.5 Caracterización de los empleos.....	6
2. OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE LA ENTIDAD	6
3. NORMATIVIDAD ASOCIADA	9
4. ALCANCE.....	10
5. POLITICA DE CALIDAD, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	11
6. DIAGNOSTICOS.....	11
6.1 Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano	11
6.2 Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión –FURAG II	14
7. OBJETIVO GENERAL.....	16
8. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	16
9. PLANTA DE PERSONAL ACTUAL.....	17
10. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	17
11. METODOLOGÍA DE PROVISION DE VACANTES A CORTO PLAZO.....	18
11.1 Proceso de Selección.....	18
11.2 Proceso de selección empleos de Carrera Administrativa.....	19
11.3 Selección de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	19
12. MOVILIDAD LABORAL.....	19
13. CONDICIONES DE PERMANENCIA	20
14. CONDICIONES PARA EL RETIRO	20
15. ESTIMACION DE LOS COSTOS DE PERSONAL	20
16. RECURSOS REQUERIDOS	20
17. SISTEMAS DE INFORMACION	21
18. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2020	21
19. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2020	21
20. PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2020	21

21. SISTEMA DE EVALUACION DE DESEMPEÑO	22
22. MANUAL DE FUNCIONES.....	22
23. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO	22
23.1 INDICADORES	22
24. RIESGOS.....	22

INTRODUCCIÓN

En las entidades, públicas o privadas, se diferencian dos grandes componentes: el estructural que involucra temas complejos, tales como, estructuras organizacionales, plantas de cargos, sistemas de nomenclatura, clasificación y remuneración de empleos; y el funcional o de gestión con temas menos complejos, pero no menos importantes, como son los relativos al ingreso, desarrollo del talento humano, planes de bienestar e incentivos, clima organizacional y relaciones laborales.

Todos estos componentes se articulan y generan resultados mediante el proceso Gestión del Talento Humano, a través del cual se definen los objetivos y metas específicos que la entidad se propone alcanzar en un determinado período y el ejercicio de la función gerencial, sobre la cual recae en primera instancia la responsabilidad por el logro de los cometidos organizacionales, los cuales se logran con el trabajo de la gente que hace parte de la entidad, por tal razón, es necesario resaltar la Gestión del Talento Humano, como criterio sustantivo en la formulación y ejecución del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, bajo criterios de eficiencia, eficacia, transparencia y valor público.

Dentro de este marco, y para promover una mejor gestión, cobra importancia el presente plan estratégico, con una visión orientada al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la

capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal y del desarrollo de planes y programas específicos.

Desde el Departamento Administrativo de la Función Pública, se ha recibido la asesoría para la formulación de este plan; y con la participación de los servidores y contratistas involucrados en el tema, se espera introducir esta nueva práctica de gestión en el Instituto, de manera que se contribuya a mejorar los niveles de eficiencia y eficacia en la gestión pública

1. REFERENTES ESTRATEGICOS ORIENTADORES

1.1 Misión

Somos una entidad dedicada a gestionar y promover el desarrollo en materia de vivienda, urbanismo y proyectos de interés público por el sistema de contribución de valorización, con el fin de generar bienestar y calidad de vida en la comunidad de Dosquebradas.

1.2 Visión

Lograr que para el año 2030, el Municipio de Dosquebradas mejore su movilidad, conectividad y competitividad por medio de la ejecución de proyectos de interés público por el sistema de contribución de valorización y coadyuve al desarrollo económico y social de la comunidad a través de la solución de necesidades en materia de vivienda y urbanismo.

1.3 Estructura Organizacional

Creado mediante decreto No 275 de 2001, del 26 de septiembre de 2001. El Instituto de Desarrollo Municipal de Dosquebradas se conforma como establecimiento público de carácter municipal, persona jurídica de derecho público, descentralizado, dotado

de economía administrativa, personería jurídica y patrimonio independiente, sujeto de los derechos inherentes a las personas jurídicas de derecho público de acuerdo con las normas generales y le corresponde como organismo descentralizado del municipio de Dosquebradas atender la función pública comprendida dentro de su objeto. Para

todos los efectos jurídicos, el domicilio del Instituto de Desarrollo Municipal es el Municipio de Dosquebradas.

El objeto social del Instituto de Desarrollo Municipal es propender por el Desarrollo Municipal, tanto en materia de vivienda como en materia urbanística.

La implementación del Plan Estratégico está direccionado al fortalecimiento de las variables que están más bajas, para de esta forma impactar las rutas de creación de valor que enmarcan las acciones previstas en el Plan de Acción del área de Talento Humano, llevándonos a influir en aspectos puntuales y esperando que se produzcan resultados eficaces.

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto de Desarrollo Municipal de Dosquebradas, se desarrolla con base en el ciclo de vida del servidor público: INGRESO, DESARROLLO Y RETIRO.

1.4 Caracterización de los funcionarios

Con base en el MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN que concibe el talento humano como el activo más importante de las entidades, es de vital importancia contar con información oportuna y confiable que permita desarrollar una gestión que conlleve un impacto en la productividad de los servidores y se vea reflejado en la atención al ciudadano. Por lo anterior el IDM cuenta con la información actualizada de los funcionarios que pertenecen a la entidad y los tiene caracterizados en una base de datos, en la cual se observa:

- Nombre completo
- Cargo
- Antigüedad en el cargo

- Nivel académico
- Genero
- Tipo de vinculación, código, grado, nivel
- Perfil del empleo
- Situaciones administrativas, otros

1.5 Caracterización de los empleos

La caracterización de los empleos se puede verificar a través de la planta de personal tanto global como temporal con el respectivo seguimiento y control en la plataforma SIGEP y el respectivo manual de funciones de la entidad adoptado mediante la resolución 066 del 18 de marzo del 2015 en donde podemos identificar dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

2. OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE LA ENTIDAD

1. En materia de vivienda satisfacer las necesidades de vivienda en las zonas urbanas y rurales del Municipio de Dosquebradas, mediante la promoción de organizaciones de vivienda de carácter asociativo, el apoyo institucional y técnico, la financiación, subsidios y estímulos a la adquisición y mejora de la vivienda de interés social en programas y proyectos realizados directamente o en coordinación con otras instituciones privadas y públicas, reglamentados por el Consejo Directivo.
2. En materia urbanística, impulsar el desarrollo urbano y el ordenamiento territorial del municipio de Dosquebradas a través de la ejecución de obras de interés público, buscando alianzas estratégicas

con la comunidad, el sector privado y el público de todos los órdenes para garantizar la viabilidad de los proyectos.

3. Propiciar un desarrollo territorial urbano-rural, planeado, ordenado y equilibrado y con perspectiva de integración.
4. Garantizar el desarrollo sostenible, el desarrollo equilibrado urbano-rural, la generación de riqueza con claros propósitos de inclusión y equidad social y la integración regional e internacional como vía para insertar a Dosquebradas dentro del mundo globalizado.
5. Impulsar un modelo de desarrollo endógeno, basado en el conocimiento y potenciación de las fortalezas locales socio-económicas, ambientales y territoriales, integradas a la región y el mundo.
6. Desarrollar estrategias de integración en el contexto de la ciudad región en lo pertinente a infraestructura en vivienda, equipamiento público, movilidad y transporte, medio ambiente, Servicios Públicos y definición e implementación del POT y sus instrumentos de gestión.
7. Disponer de una estructura administrativa que brinde la racionalidad de los proyectos de vivienda de interés social y los proyectos basados en la contribución por valorización atendiendo a las necesidades de

vivienda de los diversos estratos sociales, conforme a la estratificación socio-económica que se haya adoptado por el gobierno nacional para los municipios.

8. Apoyar el mejoramiento de la vivienda con respecto a la solución de necesidades insatisfechas en materia de servicios públicos, infraestructura, calidad y estabilidad así como en lo que respecta a la legalización de urbanizaciones y habilitación y legalización de títulos.
9. Dar prioridad a las soluciones de vivienda de interés social para la población más desfavorecida, ofreciendo soluciones de vivienda digna con vocación de futuro y creando alternativas para las familias necesitadas de vivienda.
10. Ofrecer los recursos básicos y los mecanismos de gestión para que las familias menos favorecidas tengan acceso a una posible solución a sus necesidades básicas en materia de vivienda.
11. Orientar hacia la prevención y brindar asistencia técnica y humana a los usuarios de las vías dentro de la jurisdicción del instituto.

3. NORMATIVIDAD ASOCIADA

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
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.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta Parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES,	Certificación de Bono Pensional
Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP	Talento Humano
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)	Talento Humano
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	Talento Humano

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
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	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 815 de 2018	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	Talento Humano
Resolución 667 de 2018	Adopta catalogo de competencias funcionales	Talento Humano

4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del IDM tiene como alcance los servidores públicos que se encuentran en carrera administrativa y en cargos de libre nombramiento y remoción.

Para algunos casos, se incluyen en el alcance los funcionarios en calidad de provisionales y los contratistas, como es el tema de seguridad y salud en el trabajo, inducción y formación que no implique ejecución de presupuesto.

5. POLITICA DE CALIDAD, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Dirección del Instituto de Desarrollo Municipal de Dosquebradas declara su compromiso con la calidad, la eficacia y la eficiencia de sus servicios, con el fin de satisfacer las necesidades de la comunidad del Municipio en materia de Vivienda, Urbanismo y proyectos de obras de interés público.

De igual manera, declara su compromiso con la seguridad, la salud y el bienestar laboral de sus trabajadores y contratistas gestionando los riesgos presentes en la ejecución de sus actividades, destinando los recursos físicos, humanos y financieros requeridos, garantizando el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión Integral y el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable.

Esta política será revisada periódicamente y comunicada a los trabajadores y contratistas y estará disponible para los grupos de interés.

6. DIAGNOSTICOS

6.1 Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano

Se realizó el Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través del autodiagnóstico de la política de Talento Humano. Y que arrojó un valor de 54,2 de cumplimiento sobre un total de 100 puntos.

Este resultado posibilita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el desarrollo del Talento Humano, como se muestra en la siguiente tabla:

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	47	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	51
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	46
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	48
		- Ruta para generar innovación con pasión	41
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	59	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	55
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	57
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	64
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	61
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	68	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	68
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	67
RUTA DE LA CALIDAD	58	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	57

La cultura de hacer las cosas bien		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	58
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	46	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	46
Conociendo el talento			

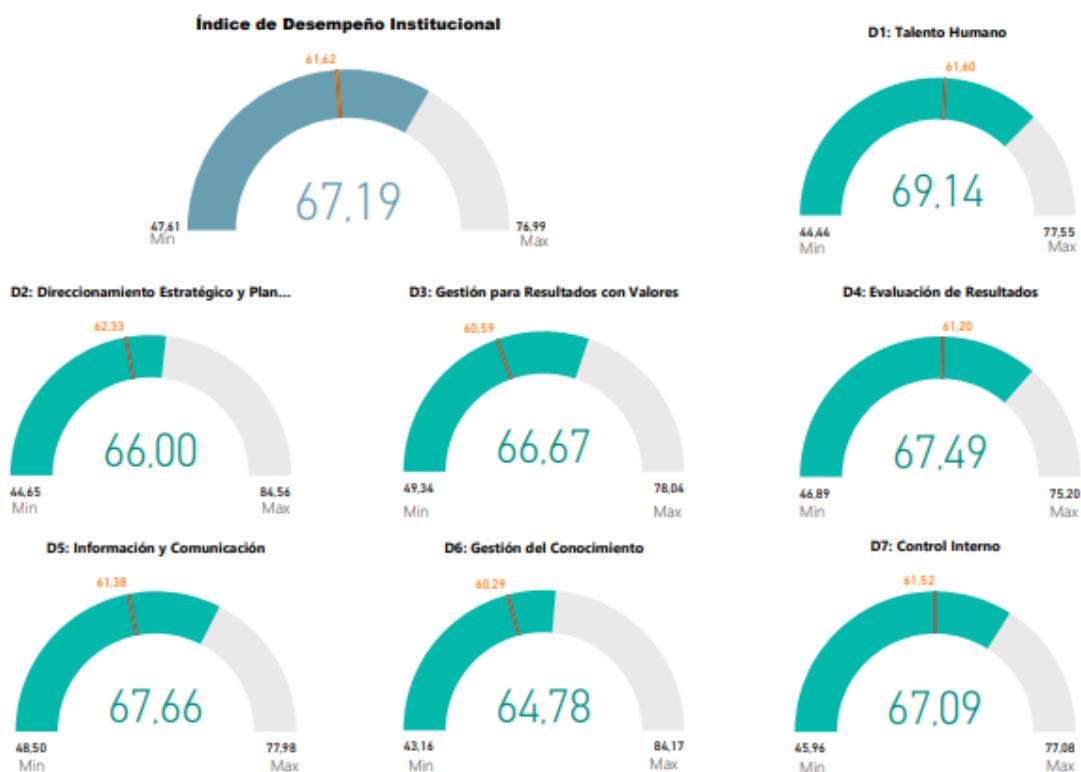
De aquí se dedujo que las Rutas con necesidad de valor son:

Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS
Conociendo el talento

Sub-rutas con menores puntajes (máximo tres)
Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio
Ruta para generar innovación con pasión
Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos

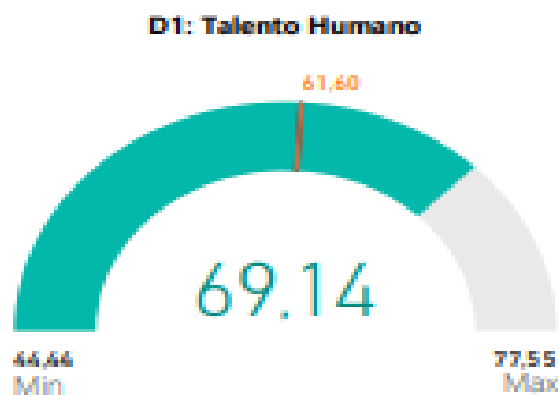
6.2 Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión –FURAG II

DIMENSIONES



Nota: Cada vez que cambie de página, verifique que corresponda a la entidad de su búsqueda.

Fuente: Función Pública 2017, Resultados de Desempeño Institucional.



7. OBJETIVO GENERAL

Articular el proceso de Gestión estratégica del Talento Humano al proceso de planeación organizacional, definiendo unos objetivos y metas específicas para un determinado periodo de tiempo (2020), con el fin de asegurar que el IDM seleccione y mantenga la cantidad y calidad de personal que requiere para cumplir su función institucional y lograr una mejor coordinación entre los procesos de planeación, presupuesto y gestión de los resultados.

8. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Contar con personal capacitado y competente para el desarrollo y ejecución de los procesos
- Fortalecer el clima laboral en el Instituto
- Otorgar de manera oportuna los beneficios a los que tienen derecho los servidores
- Aumentar la productividad del talento humano
- Mejorar las actividades del proceso Gestión del Talento Humano
- Mejorar el bienestar social para el personal del Instituto
- Cumplir la normativa aplicable en el tema de Talento Humano

9. PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

NIVEL	No DE CARGOS	MUJERES	HOMBRES	VACANTES
DIRECTIVO	3	0	3	0
ASESOR	1	1	0	0
PROFESIONAL	3	1	2	0
TÉCNICO	2	1	1	0
ASITENCIAL	6	4	2	0
TOTAL	15	7	8	0

10. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Instituto de Desarrollo Municipal en la actualidad no tiene vacantes disponibles, por lo anterior la dirección inicio el proceso con la CNSC para realizar el proceso de convocatoria de los cinco (5) cargos asistenciales que en la actualidad están como provisionales, la cual quedo en una cuanta por pagar según resolución 204 del 28 de diciembre de 2018 por un valor de diecisiete millones quinientos mil pesos (\$17.500.000) lo cual le corresponde una obligación presupuestal 1228 del 28 de diciembre del 2018, dándole cumplimiento a la circular numero 20161066666657

CARGO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS	OCUPADOS	VACANTES
Secretaria de la subdirección administrativa y financiera	440	03	1	1	0
Secretaria de la subdirección técnica	440	03	1	1	0
Auxiliar administrativo	407	04	1	1	0

Ayudante	472	01	1	1	0
Auxiliar de servicios generales	470	01	1	1	0

 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS			
ENTIDAD	INSTITUTO DE DESARROLLO MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS		
Plan y/o Proyecto	Situación detectada (Vacantes)	Medida de cobertura propuesta (Necesidades)	Aspectos normativos y técnicos a tener en cuenta
secretaria ejecutiva	1	1	Posible retiros por cumplimiento de Requisitos de pensión
profesional universitario	1	1	Posible retiros por cumplimiento de Requisitos de pensión

11. METODOLOGÍA DE PROVISION DE VACANTES A CORTO PLAZO

11.1 Proceso de Selección

Los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o provisional, mediante encargo o nombramiento, para dar cumplimiento a la provisión debida de los cargos se realizará una verificación de las vacantes que resulten por cualquiera de las

causales vigentes: renuncia, por pensión, por invalidez, declaración de insubsistencia, entre otras.

11.2 Proceso de selección empleos de Carrera Administrativa

La provisión de los empleos de carrera administrativa este se efectuará teniendo en cuenta el Artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 648 del 19 de abril del 2017

11.3 Selección de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

De conformidad con la Ley 909 de 2004 “Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley” y el Decreto 648 del 19 de abril del 2017.

12. MOVILIDAD LABORAL

Según el Artículo 2.2.5.4.1 del Decreto 648 de 2017, con los empleados que se encuentren en servicio activo se podrán efectuar los siguientes movimientos de personal:

- Encargo
- Reubicación
- Ascenso
- Traslado

13. CONDICIONES DE PERMANENCIA

Las condiciones de permanencia están sujetas a los principios establecidos en el artículo 37 de la ley 909 de 2004.

14. CONDICIONES PARA EL RETIRO

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y el Artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017 donde establecen las causales de retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, se cuenta actualmente con el Procedimiento para Administración de Personal.

15. ESTIMACION DE LOS COSTOS DE PERSONAL

Para la vigencia 2020, el costo total de la planta de personal provista como se encuentra a la fecha corresponde a al sueldo personal nómina de Quinientos Treinta y Tres Millones Doscientos setenta mil pesos \$533.270.000

16. RECURSOS REQUERIDOS

Humanos:

Se cuenta con un equipo humano conformado por el Subdirector Administrativo y financiero, la Técnico operativo y contratistas de apoyo, para dar cumplimiento a las actividades y funciones del proceso.

Físicos:

Se cuenta con infraestructura física, equipos y tecnología adecuada para las necesidades de los procesos de personal.

Económicos:

Se destina un presupuesto para los programas de bienestar social e incentivos, seguridad y salud en el trabajo, capacitación.

17. SISTEMAS DE INFORMACION

Actualmente el IDM cuenta con la plataforma SIGEP como aplicativo para el Desarrollo del Talento Humano.

18. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019

Se puede evidenciar en el Anexo 01.

19. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

Se puede evidenciar en el Anexo 02.

20. PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2019

Se puede evidenciar en el Anexo 03.

21. SISTEMA DE EVALUACION DE DESEMPEÑO

Adoptado mediante Acto administrativo Resolución 030 del 16 de febrero del 2017 se hace uso de los instrumentos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

22. MANUAL DE FUNCIONES

Adoptado mediante Acto administrativo No. 066 del 18 de marzo del 2015 Se puede evidenciar en el Anexo 04.

23. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

Al final del periodo se volverá a evaluar la Matriz GETH para evaluar el nivel del avance obtenido versus el avance esperado

El FURAG II también se convierte en una importante herramienta de seguimiento a los avances de la GETH en el Instituto.

23.1 INDICADORES

- Cumplimiento del Plan de bienestar social e incentivos
- Cumplimiento del Plan institucional de capacitación
- Cumplimiento del Plan anual de seguridad y salud en el trabajo
- Porcentaje de cumplimiento de la política de Talento Humano
- Porcentaje de cumplimiento de la política de Integridad

24. RIESGOS

El proceso de Gestión del Talento Humano posee un mapa de riesgos, entre los cuales se destacan los más importantes a continuación:

- Incumplimiento en el diligenciamiento de las evaluaciones de desempeño laboral en las fechas establecidas para los funcionarios de carrera administrativa y calificada erróneamente. (Planta de personal)
- Falta de verificación de las hojas de vida de los funcionarios que se vinculan según la normatividad vigente. (Planta de personal)
- Pérdida de las hojas de vida de los funcionarios y/o de los documentos que

reposan en ellas. (Planta de personal)

- Falta de reporte de novedades (licencias de maternidad, incapacidades, traslados de administradoras, entre otros)
- No tener identificadas todas las necesidades requeridas por los funcionarios y posible incumplimiento de las actividades propuestas
- Falta de funcionamiento del COPASST
- Ocurrencia de incidentes y accidentes laborales.
- Falta de implementación de los procedimientos establecidos de acuerdo con la matriz de riesgos



LUIS ERNESTO VALENCIA RAMIREZ
Director General

PROYECTO | BEATRIZ ELENA SALAZAR

REVISÓ | MARTA CONTRERAS CORREA

APROBO | LUIS ERNESTO VALENCIA RAMIREZ