
 <p>GESTORA URBANA BANCO INMOBILIARIO DE IBAGUÉ 809.009.742-2</p>	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		Código: PN-GTH-005
			Versión: 00
	TIPO DEL PROCESO: RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS		Fecha de emisión: 25/07/2018
	MACROPROCESO: TALENTO HUMANO		Página: 1 de 33



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO GESTORA URBANA DE IBAGUÉ

2018

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Intranet de la Gestora Urbana de Ibagué. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Gestora Urbana de Ibagué.

 <p>GESTORA URBANA BANCO INMOBILIARIO DE IBAGUÉ 809.009.742-2</p>	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: PN-GTH-005
		Versión: 00
	TIPO DEL PROCESO: RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS	Fecha de emisión: 25/07/2018
	MACROPROCESO: TALENTO HUMANO	Página: 2 de 33

INTRODUCCION

“Ubuntu es una filosofía que considera el éxito del grupo por encima del individuo.

Ubuntu no significa respetar el mal trabajo, significa respetar el mal trabajo; significa respetar a la persona que lo hizo.

Ubuntu pregunta: “¿Que tenemos en común? ¿Cómo podemos trabajar mejor juntos?”

Ubuntu da dos niveles de reconocimiento: Consiste en valorar a los demás simplemente por lo que son esta es la esencia de Ubuntu y debe estar siempre en primer lugar y valorar más a los demás por los que logran. Esta clase de reconocimiento es la que impulsa mayormente el desempeño”.


Stephen C. Lundin y Bob Nelson.

El presente documento, pretende dar a conocer a todos y cada uno de los servidores públicos, colaboradores de la Gestora Urbana de Ibagué y ciudadanos los programas y planes que conforman la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano 2018 - 2019, alineada al Plan Estratégico Institucional – PEI (2016-2019) y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la entidad MIPG, con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión, de tal forma que haya coherencia entre: las actividades que se desarrollan dentro del proceso, la estrategias de la entidad y el plan de acción propuesto por la Gestora Urbana de Ibagué donde establece los planes, programas y proyectos a desarrollar, al igual que los recursos y actividades a ejecutar para el logro de los objetivos institucionales.

Es así como la Gestora Urbana de Ibagué, como Empresa Industrial y Comercial del Estado, ente descentralizado del Municipio, consciente de la necesidad de mantener un alto nivel de productividad y al mismo tiempo de responder a las necesidades organizacionales e individuales de sus servidores, ha determinado la conveniencia de diseñar un plan que gestione el ciclo de vida de los funcionarios de la entidad desde el proceso de vinculación hasta el retiro, incluyendo allí todas las acciones de capacitación, bienestar social, seguridad y salud en el trabajo y todas aquellas que puedan integrarse e influir en la construcción de una cultura organizacional en la que se acentúen la motivación y la actitud de servicio.

Para el logro de este Plan es preciso determinar las necesidades a satisfacer, las actividades que correspondan al logro de esos objetivos y los recursos con que cuenta la entidad para tal fin. En este proceso, la Gestora Urbana de Ibagué ha hecho uso de la metodología elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y de las herramientas definidas en sus procedimientos de capacitación y bienestar, así como otras que permitan conocer los aspectos más importantes a utilizar como base para definir las prioridades a trabajar, y enfocar los programas a corto, mediano y largo plazo.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Intranet de la Gestora Urbana de Ibagué. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Gestora Urbana de Ibagué.

 <p>GESTORA URBANA BANCO INMOBILIARIO DE IBAGUÉ 809.009.742-2</p>	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: PN-GTH-005
		Versión: 00
	TIPO DEL PROCESO: RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS	Fecha de emisión: 25/07/2018
	MACROPROCESO: TALENTO HUMANO	Página: 3 de 33

1. OBJETIVO GENERAL


Planificar, implementar y monitorear la Gestión Estratégica del Talento Humano con el fin de contribuir al desarrollo integral de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades, calidad de vida y seguridad de los servidores públicos de la Gestora Urbana de Ibagué.

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Formular e implementar el plan estratégico de la gestión del talento humano.
- Gestionar los procedimientos de vinculación y retiro de los servidores públicos de la Gestora Urbana de Ibagué.
- Fortalecer los conocimientos, habilidades y competencias de los servidores públicos a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Ejecutar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de la Gestora Urbana de Ibagué.
- Fomentar la cultura del autocontrol y autocuidado para el manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y gestión de desempeño institucional de la entidad.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como las requerimientos de los ex servidores de la Gestora Urbana de Ibagué.
- Establecer los estímulos e incentivos con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral y clima organizacional de los servidores públicos y de los colaboradores de la entidad.
- Mejorar los indicadores de clima laboral, cultura organizacional y sentido de pertenencia de los servidores de la entidad.
- Preparar a los pre -pensionados para el retiro del servicio.
- Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- Fortalecer el trabajo en equipo y la comunicación integral de la entidad.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico del Talento Humano 2018 – 2019; cobija a todos los servidores públicos de la Gestora Urbana y sus colaboradores que hacen parte de los procesos adoptados por la entidad, de

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: PN-GTH-005
		Versión: 00
	TIPO DEL PROCESO: RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS	Fecha de emisión: 25/07/2018
	MACROPROCESO: TALENTO HUMANO	Página: 4 de 33

conformidad a la normatividad que regula la materia, desde la vinculación hasta el plan de retiro del personal.


4. RESPONSABLES

- **Gerencia:** Establece los lineamientos para el cumplimiento de la política de la gestión estratégica del talento humano en la entidad.
- **Comité Institucional de Gestión y Desempeño:** Asegura la implementación y el desarrollo de la política de gestión del talento humano, hace seguimiento a las acciones y estrategias adoptadas para la operación del modelo integrado de gestión estratégica del talento humano.
- **Talento Humano:** Coordina la formulación, implementación y desarrollo de la política del talento humano en la entidad; así como la ejecución de los planes, programas, proyectos, estrategias y herramientas de la gestión estratégica del talento humano.

5. NORMATIVIDAD

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 734 de 2002, por la cual se expide el código Disciplinario Único.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Aplicable no por estar obligados si no como marco normativo de referencia)
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 del 2005.
- Decreto 894 de 2017, Por medio del cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Intranet de la Gestora Urbana de Ibagué. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Gestora Urbana de Ibagué.

 <p>GESTORA URBANA BANCO INMOBILIARIO DE IBAGUÉ 809.009.742-2</p>	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: PN-GTH-005
		Versión: 00
	TIPO DEL PROCESO: RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS	Fecha de emisión: 25/07/2018
	MACROPROCESO: TALENTO HUMANO	Página: 5 de 33

- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Circular Externa No 100-010-2014, del DAFP, donde entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – DAFP marzo de 2012, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.
- Actualización del plan Institucional de Capacitación de los Empleados Públicos, DAFP – ESAP.
- Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP.
- Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 – DAFP
- OSHAS 18001:2007 Normas Técnicas para la Implementación del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo.

6. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO


La Planeación Estratégica del Recurso Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002. pág. 13.).

Para lograr una mayor aproximación al funcionamiento del modelo integrado de la gestión estratégica de talento humano en el sector público se presenta a continuación una imagen propuesta por Francisco Longo quien durante casi dos décadas ha adelantado investigaciones y escrito considerable literatura en materia de gestión de recursos humanos y gerencia pública en Iberoamérica



Figura N° 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano adaptado de Serlavós, tomado de: (Longo, 2002 pág. 11)

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Intranet de la Gestora Urbana de Ibagué. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Gestora Urbana de Ibagué.

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: PN-GTH-005
		Versión: 00
	TIPO DEL PROCESO: RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS	Fecha de emisión: 25/07/2018
	MACROPROCESO: TALENTO HUMANO	Página: 6 de 33

En la imagen se evidencia un relacionamiento dependiente de la gestión de recursos humanos con la estrategia de la organización, que básicamente es la que permite una coherencia y sentido a las diferentes acciones de fuerza laboral que puedan desarrollar las personas que son parte de una organización y de otro lado, por quienes lideran los planes para la gestión de las mismas, garantizando que todas potencien el cumplimiento de los objetivos institucionales. Este primer elemento se considera entonces el más importante, pues afectará la gestión de las personas o dicho de otro modo por Francisco Longo, autor del documento Marco Analítico para el Diagnóstico Institucional de Sistemas del Servicio Civil, “la Calidad de la gestión de recursos humanos, tanto la de cada una de sus políticas o prácticas, como la del sistema de gestión en su integridad, no puede ser juzgada al margen de su conexión con la estrategia (misión, prioridades, objetivos) de la organización”.


Por otro lado, el modelo se encuentra afectado por un contexto interno, en el que se deben tener en cuenta aspectos como la situación política interna de la entidad, el contexto presupuestal, las tecnologías de la información y las comunicaciones, los modelos de trabajo, los estilos de dirección, la estructura y la cultura de la organización. A pesar que directamente las políticas de gestión de personas no pretenden atacar estos factores, no se puede obviar la existencia de los mismos, teniendo en cuenta que todas pueden afectar el resultado de la aplicación de una u otra práctica.

El contexto externo, también constituye una variable de afectación en las políticas de talento humano, encontrándose entre estas la situación sociopolítica del país, la economía, la evolución tecnológica, las expectativas de los usuarios, los medios de comunicación, las políticas en materia de empleo, el mercado laboral y el marco jurídico. Este último logra un especial impacto en el sector público colombiano, teniendo en cuenta que se presenta un fenómeno de “hiper-regulación” de los temas del estado, entre ellos los de gestión de personal.

Todos estos aspectos no solo generan una afectación sobre las políticas de gestión de los recursos humanos, sino en el comportamiento de las personas en la organización y sin duda alguna en los resultados de sus aportes en las diferentes finalidades del estado.

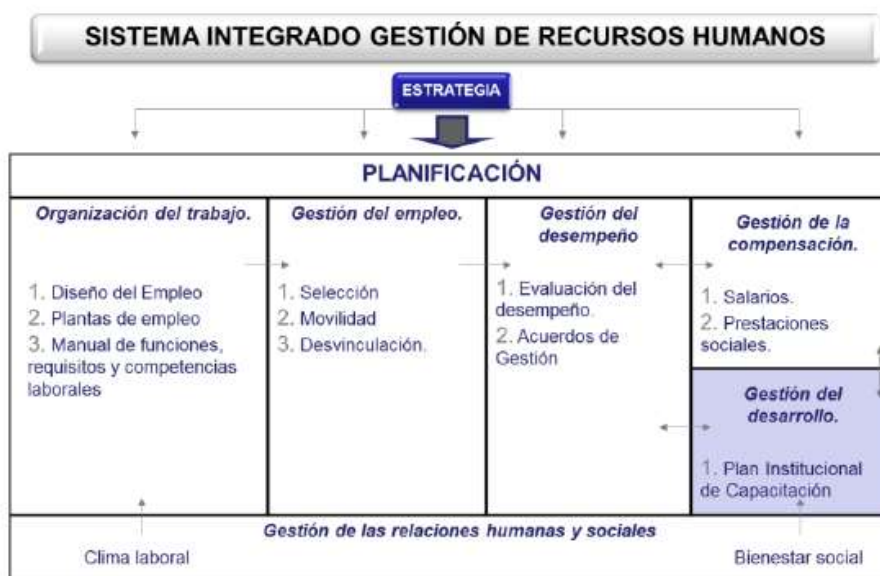
6.1. SUBSISTEMA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Para comprender la dinámica de los subsistemas que integran la gestión de recursos humanos es preciso conocer cómo se engranan estos al modelo de gestión estratégica de recursos humanos del que ya se habló antes. Lo que se desarrollará en este apartado hace referencia al corazón del esquema presentado en la anterior imagen, es decir, lo que está al interior del círculo de la gestión de recursos humanos (Ver Figura 1).

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: PN-GTH-005
		Versión: 00
	TIPO DEL PROCESO: RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS	Fecha de emisión: 25/07/2018
	MACROPROCESO: TALENTO HUMANO	Página: 7 de 33

Los subsistemas de la GRH son básicamente las políticas que se definen para potenciar la contribución humana en las organizaciones, durante el periodo productivo que tienen las personas hacen parte de la organización: Ingreso, permanencia y retiro.


Para efectos de ilustración se presenta a continuación el esquema con los siete subsistemas que integran la gestión de recursos Humanos. Dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Recurso Humano se desarrolla, a través de los siguientes subsistemas:



¹Figura N° 2. Subsistemas de la Gestión del Recursos Humanos. Adaptado de Serlavós, R. tomado de: (Longo, 2002 pág. 15)

En la ilustración se identifica en la parte superior un elemento de estrategia, que no se trata de la estrategia organizacional, sino que está netamente centrada en la razón de ser de la unidad de gestión de talento humano, aunque lógicamente esta pretende dar cabal cumplimiento a la estrategia general de la organización. Se trata entonces de la estrategia de recursos humanos que conecta o es el puente entre cada una de las políticas en esta materia y la plataforma estratégica de la organización. Cada uno de los subsistemas da cumplimiento a la estrategia de talento humano y se interrelaciona con los demás elementos del sistema.

Como segundo subsistema encontramos el de planificación que no es otra cosa que un estudio que define el estado de las necesidades en cantidad y calidad de recurso humano, frente a las capacidades internas con las que cuenta la entidad y un plan para solventar las diferencias identificadas. Así mismo, **La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Intranet de la Gestora Urbana de Ibagué. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Gestora Urbana de Ibagué.**

 <p>GESTORA URBANA BANCO INMOBILIARIO DE IBAGUÉ 809.009.742-2</p>	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: PN-GTH-005
		Versión: 00
	TIPO DEL PROCESO: RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS	Fecha de emisión: 25/07/2018
	MACROPROCESO: TALENTO HUMANO	Página: 8 de 33

el elemento de planificación determina que todos los subsistemas que le preceden, responderán a los principios de planeación y organización y no simplemente, como es muy común, a urgencias y contingencias.

En el subsistema de organización del trabajo la unidad de talento humano debe definir las características y condiciones tanto de los empleos que requiere la estructura organizacional para funcionar como las calidades y competencias humanas que se requieren para lograr los objetivos organizacionales. Respondiendo a esta necesidad, se efectúa en este marco el diseño de los puestos de trabajo y la definición de los perfiles de empleo, que para el caso del sector público se consolida en el manual de funciones y competencias laborales.


El siguiente subsistema en orden cronológico es el de gestión del empleo, en el que se definen las políticas inherentes la permanencia de las personas en la organización. En primera instancia, se desarrolla la gestión del ingreso (reclutamiento, selección e inducción), en segunda instancia las prácticas inherentes a la gestión de la movilidad de las personas durante su periodo de vida laboral (encargos, comisiones, asensos) y para finalizar, la gestión de la desvinculación que puede obedecer a múltiples razones por parte del empleado o por parte de la organización y que para efectos de ampliación se desarrollarán de manera concreta en el apartado de los elementos aplicados de la gestión del talento humano a la Gestora Urbana de Ibagué.

En secuencia, la estructura planteada define el subsistema de gestión del desempeño, que incluye todas las practicas mediante las cuales se evalúa el desempeño de las personas en la organización y permite identificar la contribución individual a la organización, adecuación de estas a los puestos de trabajo, sus fortalezas, aspectos a mejorar, mientras sus resultados favorecen al diseño planes de capacitación a la medida de las necesidades y estrategias motivacionales para incentivar el rendimiento de excelencia.

En el subsistema de gestión de la compensación se definen el grupo de procesos relacionados con la retribución salarial y prestacional del trabajo de las personas en coherencia con las contribuciones efectuadas al cumplimiento de los objetivos institucionales. Esta remuneración debe ser proporcional a las responsabilidades delegadas y a la contribución eficiente en los compromisos funcionales definidos para el empleo.

El sexto subsistema de la gestión del desarrollo; en este, se abordan diferentes programas y acciones que buscan potenciar las capacidades, talentos, destrezas, actitudes y aptitudes de las personas en la organización, así mismo, busca reconocer la excelencia de las mismas mediante el ascenso. Es válido aclarar que para este último efecto, el sistema de carrera administrativa no aplica para la Gestora Urbana de Ibagué. La metodología principal a través de la que se desarrolla este subsistema es el plan institucional de capacitación.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Intranet de la Gestora Urbana de Ibagué. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Gestora Urbana de Ibagué.

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: PN-GTH-005
		Versión: 00
	TIPO DEL PROCESO: RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS	Fecha de emisión: 25/07/2018
	MACROPROCESO: TALENTO HUMANO	Página: 9 de 33

Finalmente, en la base del esquema, se encuentra el subsistema de gestión de las relaciones humanas y sociales, que para efectos de este documento y gestión de talento humano de la Gestora Urbana de Ibagué, se entenderá como el elemento en el que se llevaran a cabo las diferentes actividades de bienestar, protección y servicios sociales e incentivos, que se desarrollan con el fin de promover un clima laboral sano, agradable y motivado en el trabajo. Lo anterior, siempre buscando el mayor grado de efectividad en el cumplimiento de las diferentes labores de la entidad.

7. METODOLOGIA - MARCO DE REFERENCIA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2016 – 2019

La metodología realizada para la conformación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano del año 2016 – 2019, se realizó por medio de los lineamientos establecidos en el Plan de Desarrollo Municipal “Por Ibagué Con Todo el Corazón”, Plan Estratégico de la Gestora Urbana de Ibagué, Planes, Programas, proyectos implementados en el cuatrienio.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional, representada por medio del sistema de Gestión, se definieron las iniciativas estratégicas las cuales nos deben aclarar el proceso en el cual los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y presupuesto asignado.

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados a evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas.


El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se inscribe en el marco del direccionamiento estratégico de la Gestora Urbana de Ibagué, dentro del cual se definieron las siguientes políticas institucionales relacionadas con:

- Ingreso: comprende los procesos de selección, vinculación e inducción.
- Permanencia: en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, entre otras.
- Retiro: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

7.1. GENERALIDADES DE LA ENTIDAD

La Administración Municipal teniendo en cuenta el Acuerdo 0284 del 30 de junio de 2001 establece la estructura administrativa y en los numerales 13 y 14 del artículo 6° las funciones de la Secretaria de Infraestructura quien se encargara de elaborar y desarrollar proyectos de vivienda de interés social del municipio de Ibagué, incluyendo la selección de beneficiarios, Así las cosas, la carencia de un

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Intranet de la Gestora Urbana de Ibagué. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Gestora Urbana de Ibagué.

 <p>GESTORA URBANA BANCO INMOBILIARIO DE IBAGUÉ 809.009.742-2</p>	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: PN-GTH-005
		Versión: 00
	TIPO DEL PROCESO: RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS	Fecha de emisión: 25/07/2018
	MACROPROCESO: TALENTO HUMANO	Página: 10 de 33

organismo en el municipio que ejerciera las funciones de Banco Inmobiliario y operador urbano y articulara los esfuerzos de los diferentes entes administrativos y el sector privado, impidiéndose el logro de los cometidos estatales relacionados con procurar el bienestar de sus habitantes, por lo que se dio vital importancia y se hizo imperiosa la creación del Banco Inmobiliario de Ibagué, naciendo por el Decreto con fuerza de Acuerdo 0175 del 23 de abril de 2002 como Empresa Industrial y Comercial del Estado.


El objeto general de la Gestora Urbana de Ibagué es desarrollar las funciones de Banco Inmobiliario, actuar como promotora de vivienda de interés social, promotora de espacio público, promotora inmobiliaria y promotora de proyectos especiales. Será el proyecto urbanístico institucional y auto sostenible de la ciudad, cuyos fines generales son la organización, la promoción y contribución al desarrollo urbanístico, económico, financiero y comercial de Ibagué, y en cumplimiento de este objeto podrá realizar las actividades específicas de promoción y desarrollo de proyectos urbanísticos e inmobiliarios de renovación urbana y e infraestructura, lo que incluye entre otros aspectos la construcción, administración, arrendamientos, cofinanciación, enajenación, realización de operaciones financieras de crédito y comercio, leasing, fiduciarias, otorgamiento de avales, dar y recibir daciones en pago, mantenimiento, adquisición, titularización, legalización, integración y reajuste de precios, mediante la explotación económica de las zonas, áreas, locales y servicios que puedan serlo, sin lesionar el principio general al uso, goce, disfrute y libre tránsito de espacio público; y en general podrá realizar todas aquellas actividades, competencias, conexas y complementarias para el cumplimiento de su objeto, conforme a la Ley y la defensa del patrimonio público, en procura del bienestar de los Ibaguerenses.

7.1.1. Misión

La Gestora Urbana de Ibagué es una Empresa Industrial y Comercial del Estado descentralizada, creada para gestionar proyectos especiales y sociales de vivienda, la administración del espacio público, los bienes fiscales y el buen manejo de los lineamientos del plan de ordenamiento territorial, para alcanzar el desarrollo, la recuperación social, económica, física y ambiental de la ciudad musical, buscando la competitividad, la rentabilidad y participación interinstitucional pública y privada; para propender por la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos y construir una ciudad sostenible, competitiva y equitativa que garantice, el mejor aprovechamiento del territorio en igualdad de oportunidades para los ibaguerenses.

7.1.2. Visión

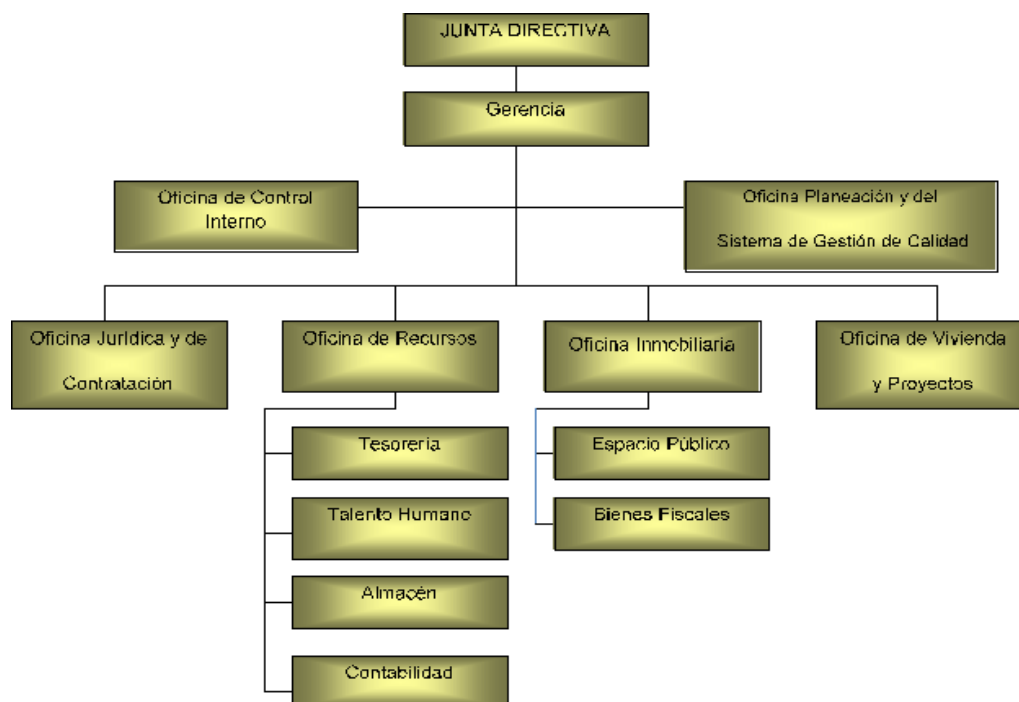
Para el año 2020 la GESTORA URBANA DE IBAGUE será un aliado estratégico del desarrollo inmobiliario de la región, con propuestas y ejecuciones de proyectos especiales, comprometida con la organización

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: PN-GTH-005
		Versión: 00
	TIPO DEL PROCESO: RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS	Fecha de emisión: 25/07/2018
	MACROPROCESO: TALENTO HUMANO	Página: 11 de 33

y sostenibilidad del espacio público y el ordenamiento territorial, generando los impactos sociales y económicos propuestos para el municipio de Ibagué.


7.1.3. Estructura Orgánica

La Gestora Urbana de Ibagué tiene definida su estructura organizacional de acuerdo a lo establecido en la Resolución No.285 del 24 de Octubre de 2007 y su manual de funciones aprobado por Resolución N° 405 de diciembre 5 de 2008, Resolución 1303 del 29 de Septiembre de 2009 por medio de la cual se adiciona un Acto Administrativo, Resolución 1774 del 18 de noviembre de 2010 por medio de la cual modifica la Resolución N° 405 del 05 de diciembre de 2008 y Resolución 010 por medio de la cual se modifica la Resolución N° 885 del 15 de Julio de 2009 y la Resolución N°1774 de noviembre de 2010 en lo atinente al cargo de profesional especializado grado 16. Resolución 749 “Por medio de la cual se modifica el Manual de Funciones de la Planta de Personal de la Gestora Urbana de Ibagué”.



7.1.4. Plan Estratégico Institucional

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Intranet de la Gestora Urbana de Ibagué. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Gestora Urbana de Ibagué.

 <p>GESTORA URBANA BANCO INMOBILIARIO DE IBAGUÉ 809.009.742-2</p>	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: PN-GTH-005
		Versión: 00
	TIPO DEL PROCESO: RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS	Fecha de emisión: 25/07/2018
	MACROPROCESO: TALENTO HUMANO	Página: 12 de 33


El Plan Estratégico de la Gestora urbana de Ibagué para la vigencia 2016-2019, iniciando con el Marco Constitucional y Legal, los Principios Generales, el Marco General, el Mapa de Procesos de la Gestora Urbana de Ibagué, y la Planeación Estratégica donde señalamos la misión, visión, la matriz DOFA, la política de calidad y los Objetivos a desarrollar con sus respectivas actividades.

Se Desarrolla teniendo en cuenta los objetivos del y adoptados en el Sistema Integrado de Gestión de la Entidad, los cuales se mencionan a continuación:

- Mejoramiento Integral de Barrios, Titularización y Reordenamiento Predial.
- Uso y aprovechamiento del espacio público.
- Promoción del Mercado Inmobiliario.
- Ibagué con Equipamientos para la Calidad de Vida.
- Dinamización de los Entes Descentralizados.
- Mejoramiento de la calidad de vida del cliente interno y externo

7.1.5. Políticas de Gestión y Desempeño Institucional

1. Planeación Institucional.
2. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público.
3. Talento humano.
4. Integridad.
5. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción.
6. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos.
7. Servicio al ciudadano.
8. Participación ciudadana en la gestión pública.
9. Racionalización de trámites.
10. Gestión documental.
11. Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea.
12. Seguridad Digital.
13. Defensa jurídica.
14. Gestión del conocimiento y la innovación.
15. Control interno.
16. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional.

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: PN-GTH-005
		Versión: 00
	TIPO DEL PROCESO: RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS	Fecha de emisión: 25/07/2018
	MACROPROCESO: TALENTO HUMANO	Página: 13 de 33

7.1.6. Valores Institucionales

En su componente de integridad, el código está compuesto por siete valores, cinco de los cuales son los definidos por el Gobierno Colombiano a través del Departamento Administrativo de la Función Pública en el Código de Integridad que ha sido creado para todas las entidades y servidores públicos del país y tres valores adicionales que fueron propuestos por los funcionarios y contratistas que participaron en la construcción del código.

De acuerdo con los lineamientos del DAFP, se ha definido la construcción, aprobación e implementación de un código tipo de conducta único para el sector público colombiano que implica a su vez, un sistema de formación e interiorización de los valores formulados y el establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación de su implementación.

Ha señalado el DAFP que se trata de crear “...Un Código que, de manera muy sencilla pero poderosa, nos sirva de guía, sello e ideal de cómo debemos ser y obrar los servidores públicos colombianos, por el hecho mismo de servir a la ciudadanía”

Así, la Gestora asume el Código de Integridad del servidor público que contiene cinco valores.

- Honestidad:
- Respeto:
- Compromiso:
- Diligencia:
- Justicia:


Igualmente, se incluyen en el código dos valores adicionales, que fueron definidos por la Gestora, así:

- Lealtad:
- Trabajo en equipo:

7.1.7. Sistema Intregado De Gestión De La Gestora Urbana De Ibagué

La Gestora Urbana de Ibagué, de acuerdo con la Resolución 129 de 31 de marzo de 2015 “Por medio de la cual se crea el Comité del Sistema Integrado de Gestión con funciones como comité para el Sistema de Gestión de Calidad...”ARTICULO PRIMERO, COMITÉ INTEGRADO DE GESTIÓN –SIG-, Créese el Comité del Sistema Integrado de Gestión de la Gestora Urbana de Ibagué, encargado de implementar, mantener y mejorar el Sistema Integrado de Gestión bajo la norma NTC GP1000:2009 y

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Intranet de la Gestora Urbana de Ibagué. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Gestora Urbana de Ibagué.

 <p>GESTORA URBANA BANCO INMOBILIARIO DE IBAGUÉ 809.009.742-2</p>	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: PN-GTH-005
		Versión: 00
	TIPO DEL PROCESO: RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS	Fecha de emisión: 25/07/2018
	MACROPROCESO: TALENTO HUMANO	Página: 14 de 33

el MECI 2014 Modelo Estándar de Control Interno, que en adelante se denominará –SIG- a efectos de alinear los sistemas de gestión de manera conjunta...”

Cuando se presenten cambios que afecten el Sistema Integrado de Gestión, tiene la responsabilidad de garantizar la integridad del sistema, identificando dichos cambios, evaluando su impacto, conveniencia y presentado para su aprobación e implementación dando cumplimiento al procedimiento establecido para tal fin. El Sistema Integrado de Gestión de la Gestora Urbana de Ibagué, se rige por normas de carácter constitucional, legal, reglamentario y de autorregulación que le son aplicables.

7.1.8. Política del Sistema Integrado de Gestión

La Gestora Urbana de Ibagué orienta su desempeño a satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad ibaguereña, mediante la administración de proyectos especiales y sociales de vivienda, la gestión inmobiliaria, la administración del espacio público y los bienes fiscales, con el buen uso de los recursos, y un talento humano comprometido y competente, a través del mejoramiento continuo del Sistema Integrado de Gestión en términos de efectividad.

7.1.9. Mapa de Procesos


Procesos de Nivel Estratégico: Está relacionado con la definición de lineamientos, políticas, objetivos y estrategias para el desarrollo del servicio a través del seguimiento, control y protección de los recursos. El proceso se conoce como: Direccionamiento de la Entidad.

Procesos de Nivel Misional: Contribuye con el desarrollo de la misión de la Gestora Urbana de Ibagué como entidad. Los procesos que conforman la prestación del servicio o nivel misional son: Atención al Ciudadano, Inmobiliaria, Vivienda y Proyectos Especiales.

Procesos de Nivel de Apoyo: Apoya a la Gestora Urbana de Ibagué en la administración y suministro de recursos necesarios para su funcionamiento. Los procesos que constituyen la gestión de nivel de apoyo son: Gestión de Talento Humano, Gestión de Recursos Físicos y Financieros, Gestión Documental y Gestión Jurídica.

Proceso de Nivel de Evaluación: Contribuye al control y revisión del Sistema de Gestión de Calidad y el Control Interno. El proceso que conforma el nivel de evaluación es: Evaluación Control y Mejora.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Intranet de la Gestora Urbana de Ibagué. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Gestora Urbana de Ibagué.

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: PN-GTH-005
		Versión: 00
	TIPO DEL PROCESO: RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS	Fecha de emisión: 25/07/2018
	MACROPROCESO: TALENTO HUMANO	Página: 15 de 33

Mapa de Procesos Gestora Urbana de Ibagué.



7.2. PLANEACION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO


Hace referencia al análisis de la situación actual de cada uno de los subsistemas de la gestión de recursos humanos con el objetivo de identificar las necesidades y estrategias que permitan el desarrollo de cada subsistema.

Se sugiere tener en cuenta las siguientes preguntas para efectuar el diagnóstico por cada uno de los subsistemas:

7.2.1. Misión Gestión del Talento Humano

Reclutar, seleccionar, vincular, desarrollar y retener talento humano competente y altamente calificado para la eficiente gestión operativa de los procesos; diseñando estrategias que permitan mejorar las capacidades, habilidades, comportamientos, para adaptarse a los cambios socio políticos,

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Intranet de la Gestora Urbana de Ibagué. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Gestora Urbana de Ibagué.

 <p>GESTORA URBANA BANCO INMOBILIARIO DE IBAGUÉ 809.009.742-2</p>	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: PN-GTH-005
		Versión: 00
	TIPO DEL PROCESO: RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS	Fecha de emisión: 25/07/2018
	MACROPROCESO: TALENTO HUMANO	Página: 16 de 33

económicos, tecnológicos y ambientales, en la búsqueda del mejoramiento continuo que garantice la calidad de la prestación de los servicios de la entidad con un gran sentido de responsabilidad social.

7.2.2. Visión de Gestión del Talento Humano

Para el año 2023, el grupo de Talento Humano de la Gestora Urbana de Ibagué, se proyecta a ser líder en la definición, coordinación, implementación y verificación de la política de gestión del talento humano en la entidad, articulada a la integridad de los servidores públicos, operación del sistema integrado de gestión y ejecución de los planes estratégicos e institucionales; hacia la mejora continua de la prestación de los servicios y bajo la operación del modelo integrado de planeación y gestión – MIPG.

7.2.3. Política de la Gestión del Talento Humano


Optimizar la gestión del talento humano a través de la implementación, mantenimiento y mejora del modelo integrado de gestión del talento humano; incentivando el sentido de compromiso y pertenencia hacia la entidad. Fomentando la integridad en el manejo y uso eficiente de los recursos, fortalecimiento de las condiciones de bienestar, calidad de vida, cultura organizacional, comunicación integral, relaciones laborales, con un enfoque de autocontrol y crecimiento personal que permitan lograr la excelencia para la orientación de los resultados esperados hacia el cumplimiento de la misión institucional.

7. DESARROLLO DE CADA SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA GESTORA URBANA DE IBAGUE

Para desarrollar cada subsistema de gestión del talento humano, la Gestora Urbana de Ibagué ha definido en este documento la política de talento humano, en el que se desarrollan cada uno de los subsistemas de gestión. En el mismo, se explica operativamente el quehacer y los procedimientos establecidos para el grupo de talento humano, de acuerdo con los elementos normativos establecidos y los metodológicos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

7.1. Planificación del Talento Humano

En este subsistema tiene como objetivo desarrollar, implementar planes para alcanzar objetivos y metas establecidas en un tiempo determinado.

 <p>GESTORA URBANA BANCO INMOBILIARIO DE IBAGUÉ 809.009.742-2</p>	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: PN-GTH-005
		Versión: 00
	TIPO DEL PROCESO: RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS	Fecha de emisión: 25/07/2018
	MACROPROCESO: TALENTO HUMANO	Página: 17 de 33

La Gestora Urbana de Ibagué cuenta con el Plan institucional de Capacitación 2016-2019 que busca Contribuir al desarrollo de las competencias de los funcionarios desde las tres dimensiones del Ser, Saber y Saber Hacer.

Se reitera que la Entidad no aplica el sistema de carrera administrativa, Es una Empresa industrial y comercial del Estado que maneja la vinculación de empleos por la modalidad de Libre nombramiento y remoción, los Trabajadores Oficiales y periodo fijo (Control interno).

Actualmente se presenta vacantes definitivas, las cuales están distribuidas de la siguiente manera:

Resumen Empleos por nivel jerárquico			
Nivel	Cantidad de empleos	Cantidad de Vacantes	Naturaleza
Profesional Universitario	2	2	Trabajadores Oficiales

La entidad no aplica el plan de vacantes; pero si se hace necesario formular a partir de las necesidades, manual de funciones y competencias, plan de previsión de recursos humanos, que contemple el manejo de las vacantes (Pre pensionados y retiros).

En cuanto a la planificación de la movilidad al interior de la entidad, se aplica la normatividad para los procesos de la reubicación, el encargo y las comisiones; teniendo en cuenta los requisitos de formación básica y experiencia, las competencias comportamentales frente a las necesidades que define el empleo.


Se tiene en el sistema integrado de gestión, la caracterización del proceso de gestión del talento humano articulado al área de recursos físicos y financieros de la entidad; donde se describe cada uno de los procedimientos que componen la política estratégica del talento humano.

7.2. Organización del Trabajo

Actualmente se cuenta con un manual de funciones que describe tanto los requerimientos funcionales de los empleos, como los perfiles con los que deben contar las personas que los ocupan. Este documento se ha adoptado a través de las siguientes resoluciones:

- Resolución 749 del 12 de diciembre de 2014
- Resolución 226 del 07 de mayo de 2013
- Resolución 216 del 25 de abril de 2013
- Resolución 010 del 13 de enero de 2011
- Resolución 1774 del 18 de noviembre de 2010

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Intranet de la Gestora Urbana de Ibagué. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Gestora Urbana de Ibagué.

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		Código: PN-GTH-005
			Versión: 00
	TIPO DEL PROCESO: RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS		Fecha de emisión: 25/07/2018
	MACROPROCESO: TALENTO HUMANO		Página: 18 de 33


- Resolución 13301 del 29 de septiembre de 2009
- Resolución 885 del 15 de julio de 2009
- Resolución 405 del 05 de Diciembre de 2008
- Resolución 235 del 25 de Julio de 2008

- Resolución 236 del 30 de septiembre de 2005
- Resolución 189 de 29 de julio de 2005
- Resolución 180 del 26 de julio de 2005

La Estructura de la Gestora Urbana de Ibagué cuenta con la siguiente planta global:

DENOMINACION	CODIGO	GRADO	NO. CARGOS	NATURALEZA
NIVEL DIRECTIVO				
Gerente	039	19	1	LNR
Asesor Oficina Control Interno	105	18	1	PERIODO FIJO
Asesor de Planeación y Sistema Gestión de Calidad	105	18	1	LNR
NIVEL EJECUTIVO				
Jefe Oficina Jurídica y Contratación	006	12	1	LNR
Jefe de Oficina Recursos Físicos y Financieros	006	12	1	LNR
Jefe Oficina Operativa e Inmobiliaria	006	12	1	LNR
Jefe Oficina de Vivienda y Proyectos Especiales	006	12	1	LNR
NIVEL PROFESIONAL				
Profesional Especializado				
Talento Humano	222	16	1	T.O
Profesional Universitario				
Jurídica y Contratación	219	14	1	T.O
Contador	219	14	1	T.O
Tesorero	219	14	1	LNR
Operativa inmobiliaria	219	14	1	T.O
Vivienda y Proyectos Especiales	219	14	1	T.O
POT	219	14	1	T.O
NIVEL TECNICO				
Administrativo – Asistente de Gerencia	367	7	1	T.O
Recursos Físicos y Financieros – Contabilidad	367	7	1	T.O
Almacenista	367	7	1	LNR

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Intranet de la Gestora Urbana de Ibagué. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Gestora Urbana de Ibagué.

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO			Código: PN-GTH-005
				Versión: 00
	TIPO DEL PROCESO: RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS			Fecha de emisión: 25/07/2018
	MACROPROCESO: TALENTO HUMANO			Página: 19 de 33

Operativa Inmobiliaria – Dibujante	367	7	1	T.O
Facturación	367	7	1	T.O
TOTAL DE CARGOS			20	

LNR: libre nombramiento y remoción

TO: trabajador oficial.

Periodo fijo.

Para la presente vigencia se tiene previsto actualizar el manual de funciones y competencias laborales de los cargos de la Gestora Urbana de Ibagué, de conformidad con las necesidades de los procesos que simplifiquen los procedimientos de la entidad, para el cumplimiento de la misión institucional, tomándose como referencia la “Guía para Establecer o Modificar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales”, adoptada por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

7.3. Gestión del Empleo

Este subsistema tiene como objetivo dar cumplimiento a la normatividad en relación al ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos de la Gestora Urbana de Ibagué.

- **Selección**

La selección de personal en la Gestora Urbana de Ibagué se adelanta bajo los postulados Constitucionales y legales vigentes, garantizando así, la transparencia en la vinculación y promoción y buscando incorporar en la planta, personal idóneo, competente y comprometido, que cumpla con el manual de funciones y competencias laborales.


La Entidad realiza la provisión de los empleos de libre nombramiento bajo dos modalidades: una mediante nombramiento ordinario y otra mediante encargo; y respecto a los trabajadores oficiales se realiza mediante la suscripción de contrato laboral.

Para estos procesos se aplica el procedimiento P-GTH-001 Administración de personal e Historias Laborales, que describe la actividad de efectuar el trámite para selección, entrevista y nombramiento del personal que ingresa a la entidad.

- **Inducción**

Con la Inducción se busca generar el fortalecimiento institucional que facilita la adaptación e integración del nuevo personal a la Gestora Urbana de Ibagué, brindando información relacionada con el manual de funciones y competencias laborales; código de integridad, SG-SST, Sistema Integrado de Gestión, derechos y deberes y demás actividades que se desarrollen la entidad.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Intranet de la Gestora Urbana de Ibagué. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Gestora Urbana de Ibagué.

 <p>GESTORA URBANA BANCO INMOBILIARIO DE IBAGUÉ 809.009.742-2</p>	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: PN-GTH-005
		Versión: 00
	TIPO DEL PROCESO: RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS	Fecha de emisión: 25/07/2018
	MACROPROCESO: TALENTO HUMANO	Página: 20 de 33

El programa de inducción funciona como un instrumento administrativo que permite involucrar a los funcionarios en el que hacer de la entidad, generar conciencia, compromiso con la Entidad, y suministrar la información necesaria para el mejor conocimiento de la Gestora Urbana, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto de participación, prevención y autocontrol.

El programa de inducción de la Gestora Urbana de Ibagué incluye en general las siguientes temáticas:

- Manual de funciones y competencias laborales
- Direccionamiento estratégico.
- Estructura orgánica.
- Planes y Programas.
- Normas que rigen la entidad
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Sistema Integrado de Gestión
- Responsabilidad disciplinaria
- Valores Institucionales
- Derechos y Deberes
- Gestión Documental

Las jornadas de inducción son un requisito indispensable por lo que se efectúan con la mayor brevedad posible una vez posesionados y/o contratados los servidores públicos, para lo cual se aplica el instructivo de inducción y reinducción I-GTH-008.

• **Movilidad**


Las condiciones de flexibilidad de la planta global en la entidad permiten que los servidores puedan desarrollar sus capacidades profesionales en diferentes empleos, dependencias e inclusive entidades, de este modo, la entidad ha desarrollado el elemento de movilidad a través de las siguientes modalidades legalmente establecidas:

- Encargo
- Comisiones de servicio
- Reubicación

Es importante acotar que para llevar a cabo estas alternativas se tienen en cuenta tanto la necesidad institucional, el cumplimiento de requisitos normativos definidos para cada una de ellas y el perfil y las competencias de los servidores públicos.

• **Retiro**

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Intranet de la Gestora Urbana de Ibagué. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Gestora Urbana de Ibagué.

 <p>GESTORA URBANA BANCO INMOBILIARIO DE IBAGUÉ 809.009.742-2</p>	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: PN-GTH-005
		Versión: 00
	TIPO DEL PROCESO: RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS	Fecha de emisión: 25/07/2018
	MACROPROCESO: TALENTO HUMANO	Página: 21 de 33

Este proceso obedece básicamente a las razones definidas en el Decreto 1083 de 2015. Para gestionar este proceso, la entidad ha definido un formato (Acta de entrega y/o recibo puesto de trabajo F-GTH-003) que permitirá que el funcionario gestione todos los documentos y trámites necesarios antes de salir de la entidad y esta última agote su proceso de liquidación de la manera correcta.

Se debe entregar adicionalmente diligenciado y organizado el formato único de inventario documental F-GDE-008, del archivo de gestión que se encuentra bajo su responsabilidad.

Así mismo, se debe hacer entrega del inventario general de Equipos, Bienes muebles e inmuebles que se encuentren bajo su responsabilidad en el estado que fueron entregados al ingreso a la entidad según información relacionada en el formato FR-GRFF-004.

Para el retiro por pensión, se gestionara para la próxima vigencia desarrollar un programa de pre pensionados, en articulación con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar, el cual tendrá como objetivo preparar a esta población, teniendo en cuenta el desarrollo de aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros, que faciliten asumir el retiro de la vida laboral.

7.4. Gestión del Desempeño


La gestión del rendimiento se aborda mediante la evaluación del desempeño laboral, que para el caso de la Gestar Urbana de Ibagué se adoptó el sistema de evaluación de desempeño laboral anual u ordinaria de que trata el acuerdo No. 0565 de 2016 de la función pública, para determinar los logros institucionales alcanzados mediante la gestión del servidor público e identificar las áreas potenciales de este en el cumplimiento de las funciones y objetivos precisos tipo. (Adoptado por esta entidad mediante la Resolución de Gerencia No. 058 del 21 de marzo de 2018 y se ha implementará a los trabajadores oficiales y quienes ejerzan cargos de libre nombramiento y remoción diferentes a los de gerencia publica de todos los procesos de la Gestora Urbana).

Se proyecta que para esta vigencia se pueda implementar los acuerdos de gestión de la entidad como mecanismo de seguimiento y evaluación de la contribución de los gerentes públicos (Jefe de oficina operativa e inmobiliaria, Jefe de Oficina de Recursos Físicos y Financieros, Jefe de Oficina Jurídica y de Contratación, Jefe de Oficina de Vivienda Y Proyectos Especiales).

La Gestora Urbana de Ibagué, implementara estrategias mediante sistemas de información que faciliten su diligenciamiento, la gestión de los resultados (para capacitación y/o incentivos) y toma de decisiones para el mejoramiento de las competencias de los funcionarios y el servicio de la entidad.

7.5. Gestión de la compensación

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Intranet de la Gestora Urbana de Ibagué. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Gestora Urbana de Ibagué.

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: PN-GTH-005
		Versión: 00
	TIPO DEL PROCESO: RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS	Fecha de emisión: 25/07/2018
	MACROPROCESO: TALENTO HUMANO	Página: 22 de 33

Este subsistema se gestiona mediante la remuneración de todos los servidores públicos de la Gestora Urbana de Ibagué, por los servicios prestados con una periodicidad mensual. Para este efecto, la entidad se rige por el decreto salarial expedido de manera anual por el Departamento Administrativo de la Función pública, adoptado mediante acuerdo municipal por el Concejo de Ibagué y a su vez mediante Decreto Municipal.

De igual modo, la entidad efectúa los pagos correspondientes a las prestaciones sociales y los aportes a seguridad social, en su compromiso y obligación de garantizar las necesidades de salud, pensión, riesgos laborales, caja de compensación familiar y aportes parafiscales para aquellas personas que sean acogidas por la Ley 1819 de 2016.

Se aplica el instructivo “Elaboración y pago de nómina, pago aportes parafiscales y seguridad social” – I – GTH – 007 V.02, donde expresa que todos los registros del módulo de nómina se realizan por medio del aplicativo SYSCAFE, el cual se parametriza cuando se presenten novedades de nómina (Incapacidades, encargos, vacaciones, licencias, incrementos salariales, y otros).

7.6. Gestión del Desarrollo

En el marco de este componente del sistema, se adopta anualmente el Plan Institucional de Capacitación. Este plan se diseña con base en las necesidades institucionales identificadas mediante la aplicación encuestas al personal de la entidad, prioridades de la alta dirección, resultados de las evaluaciones del desempeño, entre otros mecanismos.


El objetivo de este proceso es desarrollar las competencias (ser, saber y hacer) de los servidores públicos de la Gestora Urbana de Ibagué, a la medida de las necesidades de la entidad y una vez logrados los aprendizajes, puedan ser aplicados en la solución de problemas o retos de la entidad.

La modalidad del entrenamiento en puesto de trabajo, la inducción y la reinducción también son parte de este plan, incluyéndose a todo el personal independientemente del tipo de vinculación.

Este plan se formuló para ser implementado, durante el cuatrienio 2016 -2019 y se encuentra publicado en la intranet de la entidad mediante el código PIC – GTH – 002.

Se proyecta para esta vigencia aplicar las encuestas por equipos de aprendizaje y así determinar las necesidades de capacitación por procesos, a más tardar en el mes de diciembre, teniendo en cuenta los resultados de las evaluaciones de desempeño y a los requerimientos de la alta dirección.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Intranet de la Gestora Urbana de Ibagué. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Gestora Urbana de Ibagué.

 <p>GESTORA URBANA BANCO INMOBILIARIO DE IBAGUÉ 809.009.742-2</p>	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: PN-GTH-005
		Versión: 00
	TIPO DEL PROCESO: RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS	Fecha de emisión: 25/07/2018
	MACROPROCESO: TALENTO HUMANO	Página: 23 de 33

7.7. Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales

En este subsistema se implementa el Plan de Bienestar social, estímulos e incentivos, el cual se encuentra aprobado y publicado en la intranet de la entidad, mediante código PBS – GTH- 001, para ser aplicado al cuatrienio 2016 – 2019; que está compuesto por las diferentes actividades dirigidas a crear, mantener y mejorar las condiciones laborales que favorezcan el desarrollo del servidor público, mejorando su nivel de vida y el de su familia.

En este marco la Gestora Urbana de Ibagué, implementa de manera anual los siguientes programas:

- Recreativo
- Cultural y artístico
- Promoción y prevención de la salud
- Capacitación
- Calidad de Vida laboral
- Programa de estímulos e incentivos
- Medición del clima laboral

Para cada vigencia la entidad realiza la programación del plan de bienestar social, la cual es aprobada por el comité institucional de gestión de desempeño; podrá realizarse cualquier tipo de modificación, previa aprobación por el comité en mención.


Para la ejecución de dicho plan se asigna un rubro presupuestal, y se lleva a cabo un proceso de contratación para dar cumplimiento al cronograma establecido; así mismo, la caja de compensación familiar a la que se encuentra afiliada la entidad, coadyuva en las actividades programadas.

En cuanto al Plan de incentivos, estos están dirigidos a los servidores públicos de la Gestora Urbana de Ibagué y pasantes.

Según lo establecido en la normativa vigente, los incentivos pueden ser pecuniarios y no pecuniarios. Los primeros, otorgados a los mejores servidores públicos de la entidad que cumplan con los requisitos establecidos en la norma. Los segundos, otorgados a los equipos de trabajo que logren el primer lugar de la competencia con un proyecto que redunden en el mejoramiento del servicio de la entidad.

Para el otorgamiento de incentivos al personal, se realiza mediante acto administrativo suscrito por el Gerente de la Entidad.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Intranet de la Gestora Urbana de Ibagué. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Gestora Urbana de Ibagué.


 <p>GESTORA URBANA BANCO INMOBILIARIO DE IBAGUÉ 809.009.742-2</p>	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		Código: PN-GTH-005
			Versión: 00
	TIPO DEL PROCESO: RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS		Fecha de emisión: 25/07/2018
	MACROPROCESO: TALENTO HUMANO		Página: 24 de 33

8. FORMULACION DE PLANEACION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

La planeación de Gestión del Talento Humano se desarrolla a través de cronogramas anuales, de conformidad con los lineamientos establecidos en la planeación de la Entidad y con el nuevo modelo integrado de planeación y gestión MIPG, relacionado con la política de gestión del talento humano e integridad.


SUBSISTEMA	ACTIVIDADES	CORTO PLAZO	MEDIANO PLAZO	LARGO PLAZO	RESPONSABLE	PRODUCTO
Planificación	Elaboración del plan de capacitación, bienestar social, estímulos e incentivos.	X			Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Política formulada y aprobada.
	Presentación y aprobación de la política de Talento Humano	X			Jefe Recursos Físicos y financieros.	Plan Estratégico del talento Humano formulado y aprobado.
	Elaboración, socialización y aprobación del plan estratégico de talento humano.	X			Profesional Esp. – Talento Humano	Sensibilización a servidores públicos.
	Elaboración e implementación del plan de previsión de recursos humanos.		X		Asesor de Planeación.	Plan de previsión de recursos humanos.
Organización del Trabajo	Actualización Manual de funciones y competencias laborales.		X		Gerente. Talento Humano. Jefe Recursos Físicos y financieros.	Resolución por la cual se modifica el manual de funciones y competencias laborales.
Gestión del Empleo	Implementación del formato de evaluación de la inducción y reinducción.	X			Comité institucional de gestión y desempeño.	Evaluación de inducción y reinducción. Procedimiento de

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Intranet de la Gestora Urbana de Ibagué. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Gestora Urbana de Ibagué.

 <p>GESTORA URBANA BANCO INMOBILIARIO DE IBAGUÉ 809.009.742-2</p>	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		Código: PN-GTH-005
			Versión: 00
	TIPO DEL PROCESO: RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS		Fecha de emisión: 25/07/2018
	MACROPROCESO: TALENTO HUMANO		Página: 25 de 33


SUBSISTEMA	ACTIVIDADES	CORTO PLAZO	MEDIANO PLAZO	LARGO PLAZO	RESPONSABLE	PRODUCTO
					Profesional Esp.- Talento Humano	encargo aprobado e implementado.
	Elaboración, aprobación del procedimiento de encargo.	X			Asesor de Planeación Líderes de proceso.	Programa de pre pensionados aprobado.
	Elaborar el programa de pre pensionados con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar.		X		Jefe de Recursos Físicos y Financieros. Caja de Compensación Familiar.	
Gestión del desempeño	Concertación de compromisos y competencias laborales	X			Jefe Recursos Físicos y financieros.	Formato 2 - Compromisos laborales y competencias comportamentales.
	Aplicación de la evaluación de desempeño laboral semestral.	X			Jefes de Áreas Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Formato 3 - Evidencias.
	Elaboración, aprobación e implementación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos de la entidad.		X		Profesional Esp.- Talento Humano	Formato 4 - Calificación de competencias comportamentales
					Evaluados Asesores de planeación y control interno.	Formato 5 - evaluación de gestión por áreas o dependencias. Formato 8 - evaluación parcial semestral. Acuerdos de gestión aprobados e implementados.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Intranet de la Gestora Urbana de Ibagué. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Gestora Urbana de Ibagué.

 <p>GESTORA URBANA BANCO INMOBILIARIO DE IBAGUÉ 809.009.742-2</p>	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		Código: PN-GTH-005
			Versión: 00
	TIPO DEL PROCESO: RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS		Fecha de emisión: 25/07/2018
	MACROPROCESO: TALENTO HUMANO		Página: 26 de 33

SUBSISTEMA	ACTIVIDADES	CORTO PLAZO	MEDIANO PLAZO	LARGO PLAZO	RESPONSABLE	PRODUCTO
Gestión de la Compensación	Definición de controles y registros en el procedimiento de nómina.		X		Jefe Recursos Físicos y financieros. Profesional Esp. – Talento Humano. Asesor de planeación.	Actualización del procedimiento de nómina.
Gestión del desarrollo	Elaboración y publicación del cronograma PIC 2018	X			Gerente.	Publicación del PIC 2018 en la página web de la entidad.
	Implementación de las necesidades de capacitación de los procesos de aprendizaje.		X		Comité institucional de gestión y desempeño. Jefe Recursos Físicos y Financieros. Profesional Esp. – Talento Humano. Líderes de Proceso.	Necesidades de capacitación por procesos de aprendizaje.
Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales	Publicación del cronograma Pla de Bienestar Social, estímulos e incentivos 2018.	X			Líderes de los procesos. Jefe de Recursos Físicos y financieros.	Publicación del Plan e Bienestar Social, e Estímulos e Incentivos en la página web de la entidad 2018.
	Ejecución de las actividades del plan de acción clima laboral 2018		X		Profesional Esp. – Talento Humano. Asesor de Planeación.	Ejecución plan de acción clima laboral 2018.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Intranet de la Gestora Urbana de Ibagué. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Gestora Urbana de Ibagué.


 <p>GESTORA URBANA BANCO INMOBILIARIO DE IBAGUÉ 809.009.742-2</p>	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		Código: PN-GTH-005
			Versión: 00
	TIPO DEL PROCESO: RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS		Fecha de emisión: 25/07/2018
	MACROPROCESO: TALENTO HUMANO		Página: 27 de 33

SUBSISTEMA	ACTIVIDADES	CORTO PLAZO	MEDIANO PLAZO	LARGO PLAZO	RESPONSABLE	PRODUCTO
					Ingeniero de Sistemas.	

9. PLAN DE ACCION POLITICA DE TALENTO HUMANO E INTEGRIDAD DEL MODELO INTEGRADO DE GESTION Y PLANEACION - MIPG


POLITICA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
COMPONENTE	RUTA DE LA FELICIDAD	
ACTIVIDAD DE GESTION	RESPONSABLE	ACCION DE MEJORA
Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir.	Talento Humano, Planeación.	Elaborar el Cuestionario de Medición del Clima Laboral y aplicar a los servidores públicos de la entidad. Tabular los resultados de la aplicación de las encuestas y formular los planes de acción.
Cambio Organizacional	Talento Humano, Planeación.	Formulación de la Política de TH de la entidad y del Plan Estratégico de TH, Plan de Previsión de RH. Implementación y seguimiento de la Política y los Planes de TH.
Plan de Bienestar e Incentivos	Talento Humano	Formulación del Plan estratégico de Th. Seguimiento del Plan de Bienestar e Incentivos.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Intranet de la Gestora Urbana de Ibagué. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Gestora Urbana de Ibagué.

 <p>GESTORA URBANA BANCO INMOBILIARIO DE IBAGUÉ 809.009.742-2</p>	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		Código: PN-GTH-005
			Versión: 00
	TIPO DEL PROCESO: RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS		Fecha de emisión: 25/07/2018
	MACROPROCESO: TALENTO HUMANO		Página: 28 de 33


POLITICA		INTEGRIDAD	
COMPONENTE		Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad.	
ACTIVIDAD DE GESTION	RESPONSABLE	ACCION DE MEJORA	
Diagnosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.	Talento Humano	Elaborar y aplicar el cuestionario de Evaluación del proceso de inducción y reinducción que incluya el conocimiento del código de integridad.	
Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.	Talento Humano	Encuesta de Medición del Código de Integridad.	
Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.	Talento Humano, Planeación.	Incluir en la Rendición de cuentas la implementación Código de Integridad.	
Determinar el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.	Talento Humano	Implementar el Código de integridad aprobado y socializarlo.	
Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confidencialidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.	Talento Humano	Establecer mecanismos de comunicación de las actividades del C.I.	

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Intranet de la Gestora Urbana de Ibagué. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Gestora Urbana de Ibagué.

 <p>GESTORA URBANA BANCO INMOBILIARIO DE IBAGUÉ 809.009.742-2</p>	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		Código: PN-GTH-005
			Versión: 00
	TIPO DEL PROCESO: RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS		Fecha de emisión: 25/07/2018
	MACROPROCESO: TALENTO HUMANO		Página: 29 de 33

POLITICA	INTEGRIDAD	
COMPONENTE	Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad.	
Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad.	Talento Humano	Para el presupuesto 2019, incluir recursos para las actividades de la implementación del C.I.
Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.	Talento Humano	Diseñar el cronograma de actividades del Código de integridad una vez sea aprobado y socializado.
Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.	Talento Humano	Gestionar capacitaciones con entidades de apoyo para la implementación del Código de Integridad.
Habilitar los canales presenciales y virtuales definidos en el plan para consultar, discutir y retroalimentar con los servidores públicos y grupos de intercambio sus recomendaciones u objeciones a la actividad que la entidad ejecutó para el desarrollo de su gestión.	Talento Humano, Ingeniero de Sistemas.	Incluir en la página de la entidad e intranet las actividades relacionadas con el código de integridad.
Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.	Talento Humano	En el Comité institucional de Gestión y Desempeño se socializaran los resultados de la implementación del C.I.
Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.	Talento Humano	Archivar los documentos que se deriven de este proceso y realizar retroalimentación próximas vigencias.


La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Intranet de la Gestora Urbana de Ibagué. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Gestora Urbana de Ibagué.

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: PN-GTH-005
		Versión: 00
	TIPO DEL PROCESO: RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS	Fecha de emisión: 25/07/2018
	MACROPROCESO: TALENTO HUMANO	Página: 30 de 33

CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2018

No.	Actividad	Mes
01	Encuesta clima laboral y una vez obtenidos los resultados se tomaran acciones de mejora, con intervención de la alta dirección, planeación y apoyo de la caja de compensación familiar	Marzo
02	Actividad de Relajación Yoga	Marzo
03	Caminata Ecológica con coaching empresarial	Marzo
04	Celebración día de la salud, organizada por el SG-SST	Abril
05	Celebración día de la familia, se llevara a cabo entrega de bonos a cada servidor publico	Mayo
06	Festividades tolimenses: <ul style="list-style-type: none"> - Día del tamal, se llevará a cabo un desayuno con todo el personal de la Gestora Urbana de Ibagué. - Concurso interno por dependencias alusivo al folclore, donde cada oficina realizara un baile escogido al azar (Cumbia, mapale, san juanero, salsa y joropo); actividad que se llevara a cabo en lugar distinto a las instalaciones de la gestora Urbana de Ibagué. 	Junio Julio
07	Jornada de Re inducción	Julio - Agosto
08	Celebración día código de ética y valores – Coaching empresarial	Agosto
09	Día del amor y la amistad; actividad que se llevara a cabo en lugar distinto a las instalaciones de la gestora Urbana de Ibagué.	Septiembre
10	Exámenes periódicos ocupacionales	Septiembre
11	Celebración día del niño – Halloween	Octubre
12	Jornada deportiva; se llevará a cabo practicando variedad de actividades deportivas como futbol, rana, voleibol, tejo etc.(Previa inscripción de los servidores públicos)	Noviembre
13	Integración fin de año funcionarios Gestora Urbana de Ibagué; dicha actividad se llevara a cabo en lugar distinto a las instalaciones de la Gestora.	Diciembre
14	Celebración Navidad hijos servidores públicos Gestora Urbana de Ibagué	Diciembre
15	Actividades correspondientes al SG-SST	Trcurso del año
16	Celebración cumpleaños servidores públicos Gestora Urbana - trimestral	Trimestral
17	Acompañamiento y/o visitas a los empleados cuando se presenten situaciones de duelo, enfermedades o cirugías importantes.	Cuando se presente -Trcurso del año
18	Publicación de todos los servicios que ofrece la Caja de Compensación Familiar	Trcurso del año
19	Charlas orientadas al personal en temas de crecimiento personal	Trcurso del año
20	Pausas activas	Trcurso del año


La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Intranet de la Gestora Urbana de Ibagué. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Gestora Urbana de Ibagué.

 <p>GESTORA URBANA BANCO INMOBILIARIO DE IBAGUÉ 809.009.742-2</p>	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: PN-GTH-005
		Versión: 00
	TIPO DEL PROCESO: RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS	Fecha de emisión: 25/07/2018
	MACROPROCESO: TALENTO HUMANO	Página: 31 de 33

CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIÓN 2018

No.	Capacitación	Mes
01	Contratación Estatal.	Por programar por redes institucionales de apoyo
02	Normas contables (Normas Internacionales de Información Financiera – NIIF, Normas internacionales de contabilidad para el sector público – NICSP y demás).	Por programar por redes institucionales de apoyo
03	Sistemas de Gestión (calidad, medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo).	Por programar por redes institucionales de apoyo
04	Gestión Documental Organización y manejo de archivo.	Por programar por redes institucionales de apoyo
05	Normas laborales	Por programar por redes institucionales de apoyo
06	Derecho Disciplinario	Por programar por redes institucionales de apoyo
07	Modelo Estándar de control interno – MECI.	Por programar por redes institucionales de apoyo
08	Comunicación, mejoramiento del clima laboral.	Por programar por redes institucionales de apoyo
09	Liderazgo, trabajo en equipo, organización del tiempo y de reuniones.	Por programar por redes institucionales de apoyo
10	Gestión del cambio.	Por programar por redes institucionales de apoyo
11	Atención al cliente.	Por programar por redes institucionales de apoyo
12	Cobro coactivo.	Por programar por redes institucionales de apoyo
13	Relaciones interpersonales y resolución de conflictos.	Por programar por redes institucionales de apoyo
14	Comité de convivencia laboral	Por programar por redes institucionales de apoyo
15	Brigadas de emergencia.	Por programar por redes institucionales de apoyo
16	Gestión del Tiempo.	Por programar por redes institucionales de apoyo
17	Rendición de Cuentas.	Por programar por redes institucionales de apoyo
18	Código de Integridad.	Por programar por redes institucionales de apoyo
19	Las demás que se consideren pertinentes para el fortalecimiento de la entidad.	Por programar por redes institucionales de apoyo

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Intranet de la Gestora Urbana de Ibagué. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Gestora Urbana de Ibagué.

 <p>GESTORA URBANA BANCO INMOBILIARIO DE IBAGUÉ 809.009.742-2</p>	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: PN-GTH-005
		Versión: 00
	TIPO DEL PROCESO: RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS	Fecha de emisión: 25/07/2018
	MACROPROCESO: TALENTO HUMANO	Página: 32 de 33

10. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH). Departamento Administrativo de la Función Pública.

Estrategia institucional (Longo, 2002. pág. 13.).

Caracterización de Proceso gestión de talento humano.

11. REGISTROS


- Política de Talento Humano
- Plan de Previsión del Talento Humano
- Manual de Funciones por Competencias Laborales
- Evaluación del Desempeño Laboral y Acuerdos de Gestión
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Acción Clima Laboral
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG
- Autodiagnóstico MIPG, Políticas de Gestión estratégica de Talento Humano y Gestión de Código de integridad.

12. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	ACTUALIZACIÓN*			FECHA DE PUBLICACIÓN
		M	E	A	
01	Emisión original. Plan Estratégico de Talento Humano.			X	25/07/2018

<p>ELABORO:</p> <p>Liliana Marcela Roa Avilez Profesional Esp, Talento Humano. Original firmado</p> <p>Erika Alexandra Leonel Amaya Asesor de Planeación y SGC Original firmado</p>	<p>REVISO:</p> <p>Gloria Bibiana Martínez Jefe Recursos Fisicos y Financieros (e). Original firmado</p>	<p>APROBO:</p> <p>Comité Institucional de Gestión y Desempeño Original firmado</p>
--	---	--

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Intranet de la Gestora Urbana de Ibagué. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Gestora Urbana de Ibagué.

 <p>GESTORA URBANA BANCO INMOBILIARIO DE IBAGUÉ 809.009.742-2</p>	<p align="center">PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</p>	Código: PN-GTH-005
		Versión: 00
	<p>TIPO DEL PROCESO: RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS</p>	Fecha de emisión: 25/07/2018
	<p>MACROPROCESO: TALENTO HUMANO</p>	Página: 33 de 33

--	--	--

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Intranet de la Gestora Urbana de Ibagué. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Gestora Urbana de Ibagué.