PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO INVAMA

1. Identificación del Direccionamiento Estratégico de la Entidad

MISION

Prestar el servicio de Alumbrado Público y desarrollar proyectos por el Sistema de Contribución de Valorización con calidad y oportunidad, basados en la sostenibilidad y trabajo en equipo, generando seguridad y progreso a la comunidad.

VISION

Para el 2020, prestaremos el servicio de Alumbrado Público, enfocados en nuevas tecnologías y el uso racional de energía y la ejecución de proyectos por el Sistema de Contribución de Valorización, enfocados al desarrollo económico y social de la comunidad.

2. Definición de la Misión y Visión del área de Talento Humano

Misión de Gestión del Talento Humano

Diseñar, definir, coordinar y verificar políticas, planes, programas y proyectos relacionados con el proceso de gestión del Talento Humano de la Entidad, para garantizar el fortalecimiento y cumplimiento de los objetivos institucionales y legales.

Visión de Gestión del Talento Humano

En el 2019-2020 Gestión Humana impulsará el desarrollo integral de los funcionarios del INVAMA, promoviendo las competencias y las habilidades con el fin de mejorar la productividad individual, grupal y organizacional, en Pro de impactar positivamente la satisfacción de las necesidades de los usuarios internos y externos, prestando un servicio con calidad.

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO INVAMA

SUBSISTEMA	OBJETIVO	ACCIONES	TIEMPOS	RESPONSABLES
Gestión del Empleo	Dar cumplimiento a la normatividad vigente en cuanto a ingreso, permanencia y retiro de los funcionarios del INVAMA.	Cumplimiento del Procedimiento de ingreso y permanencia de personal, procedimiento de retiro. Trámite a solicitudes de situaciones administrativas. Preparación pre-pensionados por medio del programa de Bienestar Laboral.	Enero - Diciembre 2019	Gestión Humana
Gestión del Desarrollo (Capacitación)	Facilitar el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales, teniendo en cuenta los lineamientos señalados en las políticas gubernamentales y en la legislación vigente sobre la materia en temas de capacitación que involucren a los funcionarios del INVAMA.	Formulación y desarrollo del Plan anual de Capacitación con base en las necesidades identificadas y propuestas realizadas por los funcionarios de la Entidad.	Enero - Diciembre 2019	Administración Municipal

Relaciones Laborales (Bienestar Laboral)	Diseñar, presentar y ejecutar el Plan de Bienestar Laboral para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos del INVAMA.	Diseño y ejecución del Plan de Bienestar Laboral conforme a las necesidades identificadas en los instrumentos que contempla la Guía de estímulos de los servidores del DAFP 2018; a través, de la realización de programas de protección y servicios sociales: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con las Cajas de Compensación Familiar u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.	Enero - Diciembre 2019	Gestión Humana
Gestión del Rendimiento	Coordinar la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios del INVAMA.	Adopción y Aplicación del Sistema tipo de la Evaluación de Desempeño.	Febrero – Julio 2019	Gestión Humana

Gestión de la Compensación	Dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional de conformidad con la normativa vigente	Procedimiento de Nómina * Procedimiento de seguridad social y parafiscales. * Según el reajuste salarial por inflación a nivel nacional y * Demás normatividad vigente.	Enero - Diciembre 2019	Gestión Humana
Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo	Diseñar, administrar y ejecutar procesos y procedimientos relacionados con el Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), establecer y coordinar los planes, programas y proyectos legalmente establecidos y que son de obligatorio cumplimiento.	*Formulación y desarrollo del Plan anual de SGSST. *Retroalimentar de manera permanente el Mapa de riesgos. * Diseñar y ejecutar procesos y procedimientos relacionados con el Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST para dar cumplimiento a las políticas institucionales y a la normatividad vigente.	Enero - Diciembre 2019	SGSST – Administración Municipal.