



**Siempre
Con La
Gente**

ALCALDÍA MUNICIPAL DE OCAMONTE -SANTANDER

SECRETARIA DE GOBIERNO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020

Código: 110

Versión: 2

Página 1 de 15

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020.



Alcaldía Municipal de Ocamonte – Santander

Calle 5 No 3 – 49 Teléfonos: 3112953469

secretariadegobierno@ocamonte-santander.go.co

Nit. 890.205.124-5

INTRODUCCIÓN.

El plan de talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, el cual, entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los colaboradores estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño.

El plan estratégico de Talento Humano tiene como objetivo determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando sentido de pertenencia y productividad institucional.

De igual manera, la gestión del talento humano propende a través de sus planes, fortalecer en cada uno de los colaboradores los valores institucionales y aquellas competencias requeridas para el desarrollo de sus actividades.

El Grupo de Talento Humano anualmente define proyectos y planes de acción que permite fortalecer los procesos del ciclo de vida del servidor público como lo son el ingreso, desarrollo y retiro para contribuir con los objetivos misionales de la entidad.



	ALCALDÍA MUNICIPAL DE OCAMONTE -SANTANDER		
	SECRETARIA DE GOBIERNO		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020		
	Código: 110	Versión: 2	Página 3 de 15

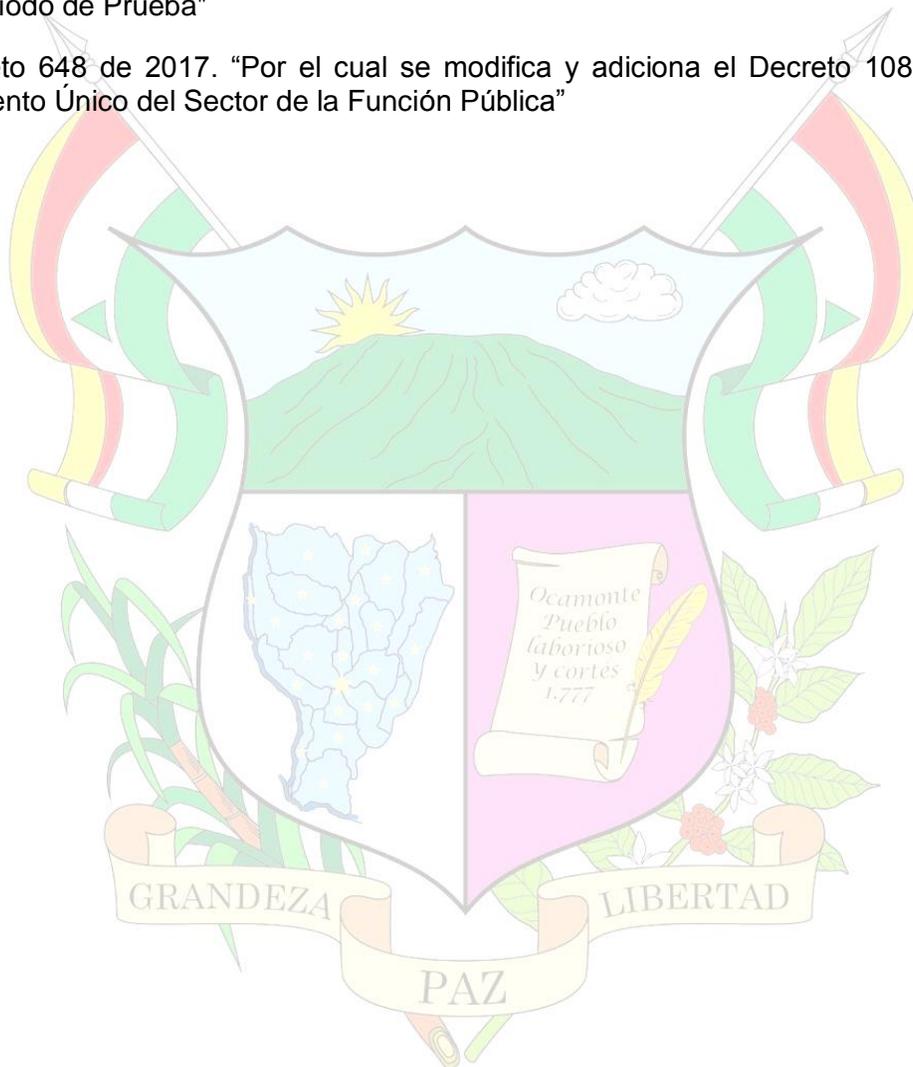
MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Gestión Humana se ajusta a la normatividad que rige para las entidades estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

- ♣ Constitución Política de Colombia.
- ♣ 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”.
- ♣ Ley 734 de 2002. “Por la cual se expide el Código Único Disciplinario”
- ♣ Ley 872 de 2003. "Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios".
- ♣ Decreto 1746 de 2003. “Por el cual se determinan los objetivos y estructura orgánica del Ministerio de Cultura y se dictan otras disposiciones”
- ♣ Ley 909 de 2004. “Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- ♣ Decreto 1227 de 2005. “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.
- ♣ 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 de 2005”.
- ♣ Ley 1064 de 2006, “Por la cual se dictan 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”
- ♣ Decreto 4665 de 2007. “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”.
- ♣ Decreto 4827 de 2008. “Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Cultura”.
- ♣ Ley 1474 de 2011. “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.
- ♣ Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- ♣ Decreto 943 de 2014. “Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI)”.

 Siempre Con La Gente	ALCALDÍA MUNICIPAL DE OCAMONTE -SANTANDER		
	SECRETARIA DE GOBIERNO		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020		
	Código: 110	Versión: 2	Página 4 de 15

- ♣ Resolución 1158 de 2015. “Por la cual se modifica y adopta el Manual de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Ministerio de Cultura”
- ♣ Resolución 1183 de 2015. “Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 1158 de 2015”.
- ♣ Acuerdo No. 565 del 25 de enero de 2016 "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba"
- ♣ Decreto 648 de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública”



 Siempre Con La Gente	ALCALDÍA MUNICIPAL DE OCAMONTE -SANTANDER		
	SECRETARIA DE GOBIERNO		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020		
	Código: 110	Versión: 2	Página 5 de 15

MISIÓN:

Ocamonte, es un municipio solidario, incluyente y comprometido con el bienestar de sus habitantes, que promueve sus acciones hacia la construcción del progreso local y regional sostenible; contando con un sistema de gestión administrativa con calidad y transparencia, que coadyuvan en la generación de desarrollo eco turístico y agroindustrial con participación comunitaria.

VISIÓN:

Ocamonte, en el año 2030, será un municipio competitivo e incluyente y agropecuariamente industrializado; Un líder en ecoturismo, con mejores servicios y calidad de vida para sus habitantes, propiciando así, un desarrollo social, económico y ambiental sostenible con participación comunitaria.



 Siempre Con La Gente	ALCALDÍA MUNICIPAL DE OCAMONTE -SANTANDER		
	SECRETARIA DE GOBIERNO		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020		
	Código: 110	Versión: 2	Página 6 de 15

ALCANCE

El plan estratégico de talento humano de la Alcaldía Municipal de Ocamonte-Santander inicia con la detección de necesidades de cada uno de los planes relacionados y termina con la evaluación de la ejecución de estos.

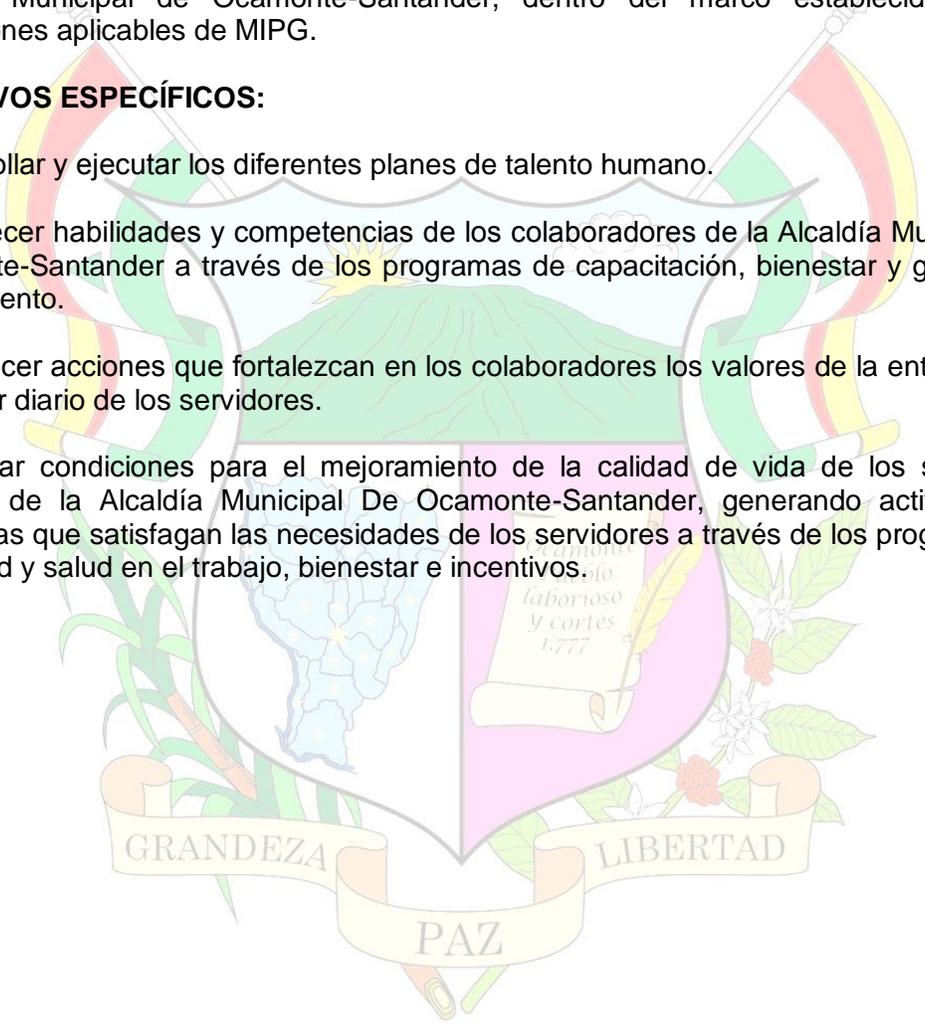
OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Fortalecer las capacidades, competencias, valores y calidad de los colaboradores de la Alcaldía Municipal de Ocamonte-Santander, dentro del marco establecido en las dimensiones aplicables de MIPG.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Desarrollar y ejecutar los diferentes planes de talento humano.
- Fortalecer habilidades y competencias de los colaboradores de la Alcaldía Municipal de Ocamonte-Santander a través de los programas de capacitación, bienestar y gestión del conocimiento.
- Establecer acciones que fortalezcan en los colaboradores los valores de la entidad en el quehacer diario de los servidores.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal De Ocamonte-Santander, generando actividades y programas que satisfagan las necesidades de los servidores a través de los programas de seguridad y salud en el trabajo, bienestar e incentivos.



CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal tanto global como transitorio, como se observa en la siguiente tabla:

	DESPACHO DEL ALCALDE		
1	Alcalde	005	07
1	Secretario de Despacho	020	05
1	Tesorero General	201	02
2	Jefe de Oficina	006	02
1	Comisario de Familia	202	04
1	Inspector de Policía 3 ^a a 6 ^a categoría	303	03
	PLANTA GLOBAL		
3	Auxiliar Administrativo	407	06
1	Operario	487	04

Es decir, que finalmente la Administración Municipal de Ocamonte-Santander, cuenta con una planta de personal compuesta por once (11) funcionarios.



VALORES ÉTICOS

Respeto

Lealtad

Compromiso

Sentido de Pertenencia

Colaboración

Honestidad

Tolerancia

Responsabilidad

Justicia

Rectitud



 Siempre Con La Gente	ALCALDÍA MUNICIPAL DE OCAMONTE -SANTANDER		
	SECRETARIA DE GOBIERNO		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020		
	Código: 110	Versión: 2	Página 9 de 15

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL.

Teniendo en cuenta la planificación es necesario que la Alcaldía Municipal de Ocamonte-Santander desarrolle e implemente planes para alcanzar objetivos y metas establecidos en un tiempo determinado por medio de proyectos, planes, programas, entre otros tomando como base el Plan de previsión y Plan anual de vacantes con el que cuenta.

Para la Organización del Trabajo es importante diseñar y/o modificar la planta de personal y definir los perfiles ocupacionales del empleo en los requisitos de idoneidad, definiendo la estructura, la planta de personal, el manual de funciones y la nomenclatura y clasificación de empleos.

En Gestión del Empleo es necesario dar cumplimiento a la normatividad en cuanto al ingreso, permanencia y retiro de los servidores de la entidad, revisando la normatividad vigente en materia de talento humano, proceso de selección, situaciones administrativas y preparación pre-pensionados.

Se debe planificar, estimular y evaluar la contribución de los servidores en cumplimiento de las metas y objetivos institucionales utilizando como herramienta la Evaluación del Desempeño.

Es necesario para desarrollar la Gestión de la Compensación, cuyo objetivo es dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional de conformidad con la normatividad vigente y expedida por el DAFP.

Otro aspecto importante a tener en cuenta es que aplicando el Plan Institucional de capacitación se base en proyectos de aprendizaje en equipo con el objeto de desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los funcionarios y el mejoramiento de la prestación de los servicios.

Por último es importante establecer las relaciones entre la organización y funcionarios, en torno a las políticas y prácticas de personal tomando como herramienta el Pla de Bienestar e Incentivos y estímulos establecido por la entidad.

 Siempre Con La Gente	ALCALDÍA MUNICIPAL DE OCAMONTE -SANTANDER		
	SECRETARIA DE GOBIERNO		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020		
	Código: 110	Versión: 2	Página 10 de 15

ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO

La planeación estratégica es el instrumento a través del cual se identifica y planea la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Ocamonte-Santander. En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirían a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos. De igual forma, se materializa en los siguientes documentos:

- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo
- Plan Anual de Vacantes

1. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

El Plan Institucional de capacitación estará enfocado a contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la Alcaldía Municipal de Ocamonte-Santander, Este plan se formulará teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño, así como los conocimientos ausentes o que se deban fortalecer producto del análisis realizado a través de gestión del conocimiento.

2. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

La estrategia está orientada a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, a través de un plan integral, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores institucionales, mediante actividades específicas. Igualmente, el plan de bienestar e incentivos se orienta al fortalecimiento de la cultura organizacional, transformación cultural y adaptación laboral. Adicionalmente dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

Como parte de los incentivos a los servidores, se contempla el apoyo para la financiación de programas de educación formal para los servidores

3. PLAN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

A través del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se adelantarán las acciones correspondientes con el fin de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de los diferentes procesos y actividades de la entidad, a través de la identificación, evaluación y control de los riesgos, la promoción y prevención de la salud y

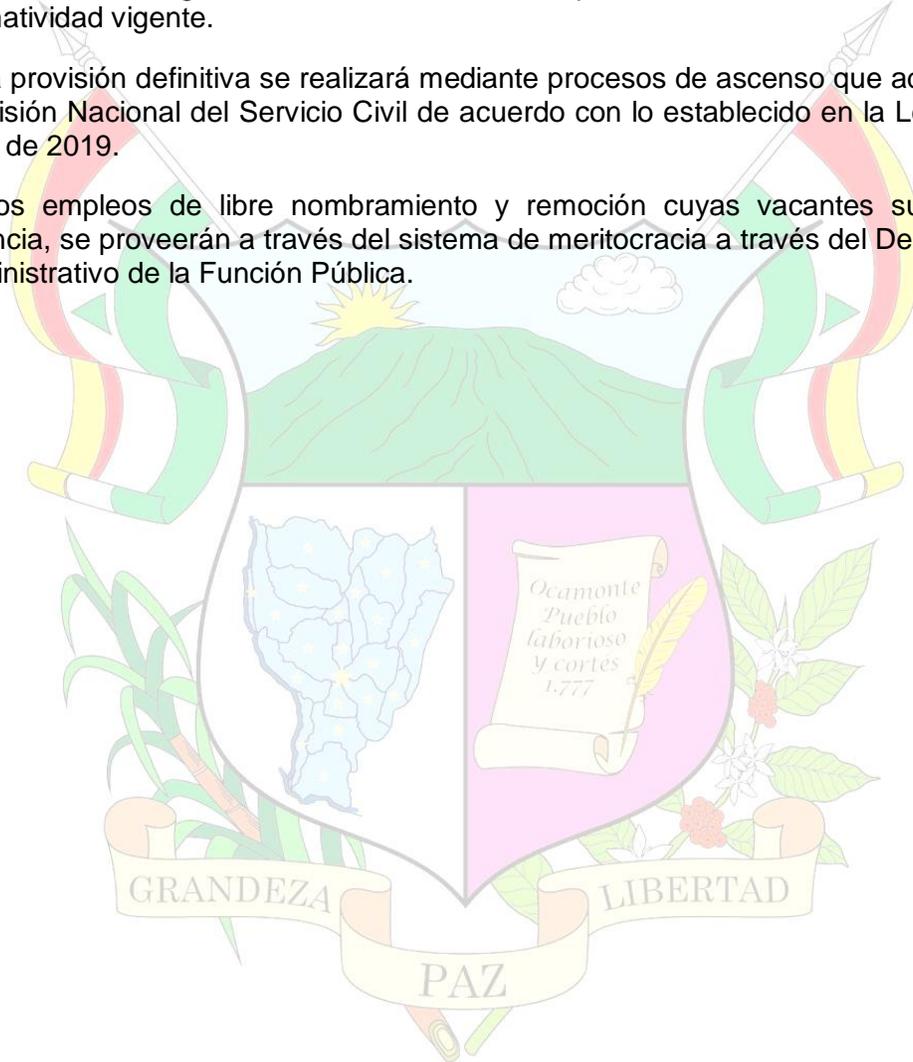
	ALCALDÍA MUNICIPAL DE OCAMONTE -SANTANDER		
	SECRETARIA DE GOBIERNO		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020		
	Código: 110	Versión: 2	Página 11 de 15

con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

4. PLAN ANUAL DE VACANTES

El plan anual de vacantes tiene por objetivo la provisión definitiva de los empleos de acuerdo con sus características:

1. La provisión transitoria de empleos de carrera administrativa se hace a través de las figuras de encargo o con nombramientos provisionales, de acuerdo con la normatividad vigente.
2. La provisión definitiva se realizará mediante procesos de ascenso que adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil de acuerdo con lo establecido en la Ley 1960 de junio de 2019.
3. Los empleos de libre nombramiento y remoción cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveerán a través del sistema de meritocracia a través del Departamento Administrativo de la Función Pública.



 Siempre Con La Gente	ALCALDÍA MUNICIPAL DE OCAMONTE -SANTANDER		
	SECRETARIA DE GOBIERNO		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020		
	Código: 110	Versión: 2	Página 12 de 15

FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La planeación de la gestión del talento humano de la Alcaldía Municipal de Ocamonte-Santander se concreta a través de los planes anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan de Vacantes, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes en esta materia.

Dentro del Plan de la vigencia actual, se han definido las líneas estratégicas prioritarias de gerencia del talento humano, relacionadas a continuación:

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACCIONES
Gestión del Talento Humano	Fortalecer los procesos de selección, retención y desvinculación de los servidores del Ministerio	<input type="checkbox"/> Políticas de Gestión del Talento Humano <input type="checkbox"/> Plan Anual de Vacantes	Actualizar el Plan el Plan Estratégico del Recurso Humano
Clima Organizacional	Mejoramiento de las Condiciones de Vida Laboral	<input type="checkbox"/> Plan Institucional de Bienestar e Incentivos <input type="checkbox"/> Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	<p>Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores del Departamento.</p> <p>Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>
Formación del Talento Humano	Establecer un plan de capacitación orientado a formar, fortalecer y	<input type="checkbox"/> Plan Institucional de Capacitación	Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de

	potencializar las competencias, según las necesidades evidenciadas.		los servidores en el puesto de trabajo, a través de la Implementación del Plan Institucional de Capacitación. Determinar necesidades de inducción, inducción Y entrenamiento.
Sistemas de Información y Comunicación	Fortalecer los sistemas de información y comunicación de la entidad.	<input type="checkbox"/> Informe de caracterización personal <input type="checkbox"/> Estrategia de Comunicación	Articular los sistemas de información interna. Diseñar, Ejecutar y Evaluar una estrategia de comunicación efectiva.



 Siempre Con La Gente	ALCALDÍA MUNICIPAL DE OCAMONTE -SANTANDER		
	SECRETARIA DE GOBIERNO		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020		
	Código: 110	Versión: 2	Página 14 de 15

SEGUIMIENTO

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico, se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes que hacen parte integral del documento. Aunado a lo anterior, se elaborarán informes semestrales y/o anuales, que servirán de insumo para la toma de decisiones de la dependencia responsable.

REGISTRO

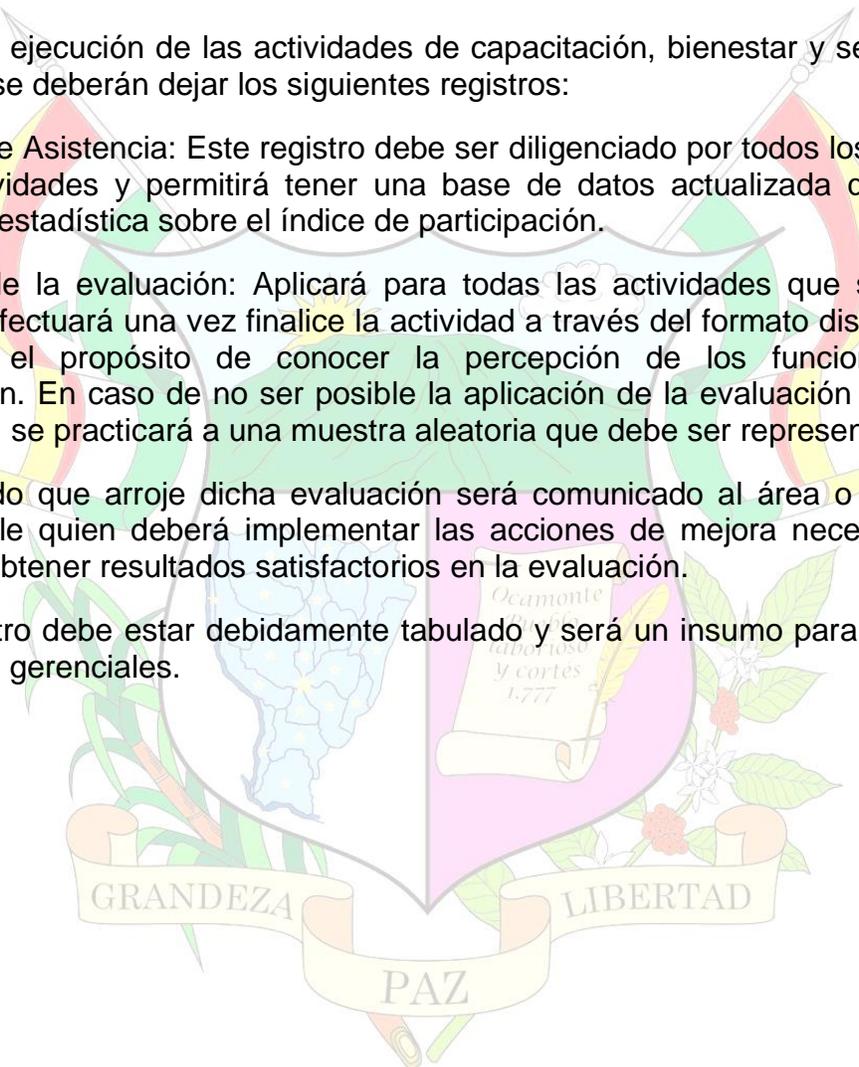
Durante la ejecución de las actividades de capacitación, bienestar y seguridad en el trabajo se deberán dejar los siguientes registros:

Registro de Asistencia: Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a las actividades y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación.

Registro de la evaluación: Aplicará para todas las actividades que se lleven a cabo, se efectuará una vez finalice la actividad a través del formato diseñado para ello, con el propósito de conocer la percepción de los funcionarios que participaron. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que debe ser representativa.

El resultado que arroje dicha evaluación será comunicado al área o funcionario responsable quien deberá implementar las acciones de mejora necesarias, que permitan obtener resultados satisfactorios en la evaluación.

Este registro debe estar debidamente tabulado y será un insumo para la toma de decisiones gerenciales.



	ALCALDÍA MUNICIPAL DE OCAMONTE -SANTANDER		
	SECRETARIA DE GOBIERNO		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020		
	Código: 110	Versión: 2	Página 15 de 15

SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO – SIGEP

El Sistema contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a éstas.

El SIGEP es a su vez, una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos.

INFORME CONSOLIDADO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y LA EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS.

Se consolidará un informe anual que contendrá los resultados de la EDL, que servirá de insumo para la formulación de los planes de la siguiente vigencia.

