

<p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE BRICEÑO</p> 	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE BOYACA</p> <p>MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION DIMENSION 7. CONTROL INTERNO</p>	
	<p>PLANES INSTITUCIONALES</p>	<p>Versión 01</p>
<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>		<p>Página 1 de 14 31-01-2021</p>

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

BEATRIZ PÁEZ CASTELLANOS
ALCALDESA MUNICIPAL

ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL 2020-2023
BRICEÑO HACIA ADELANTE!
VIGENCIA 2021



modelo integrado
de planeación
y gestión

CAMBIO, GESTION Y COMPROMISO 2020 – 2023 HACIA ADELANTE'

Palacio Municipal Carrera 4 N° 4-53 Tel. 3208504489-3204472566

Código Postal 154670 E-mail: alcaldia@briceno-boyaca.gov.co

ALCALDÍA MUNICIPAL DE BRICEÑO 	REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE BOYACA MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION DIMENSION 7. CONTROL INTERNO	
PLANES INSTITUCIONALES		Versión 01
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

INTRODUCCIÓN

La Alcaldía Municipal de Briceño – Boyacá, está comprometida en garantizar a la comunidad en general, un desarrollo social en donde se construyan bases para mejorar la calidad de vida de los habitantes. Para cumplir con este propósito orienta acciones estratégicas relacionadas con la administración del talento humano, con el propósito de optimizar los procesos de selección, permanencia y retiro del personal, así como la potencialización de sus capacidades y competencias, y contribuir a su desarrollo integral, logrando un buen clima laboral y eficiencia en los resultados de la entidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, se proyectó el presente Plan de Estratégico de Talento Humano, como un instrumento de planeación que contiene las estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación de los programas de bienestar social, capacitación, seguridad y salud en el trabajo y administración de personal; dirigidos a mejorar la calidad de vida, desarrollar competencias, mejorar la salud laboral, prevenir riesgos laborales y lograr una eficiente utilización y aprovechamiento de los recursos humanos en función de los objetivos institucionales y de las necesidades de desarrollo, crecimiento y mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios vinculados a la entidad.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual fortaleceremos mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

ALCALDÍA MUNICIPAL DE BRICEÑO  NIT 800099721-1	REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE BOYACA MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION DIMENSION 7. CONTROL INTERNO	 Página 3 de 14
PLANES INSTITUCIONALES	Versión 01	31-01-2021
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

OBJETIVO GENERAL

Establecer los lineamientos que permitan administrar, gestionar y ejecutar procesos orientados hacia el mejoramiento continuo en la prestación del servicio al ciudadano y al logro de los objetivos institucionales, a través del desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación del talento humano, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad en el desempeño de las actividades que generen un valor público.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Mantener la planta optima que requiere la Entidad para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de nuestra Entidad.


 ALCALDÍA MUNICIPAL DE BRICEÑO NIT 800099721-1	REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE BOYACA MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION DIMENSION 7. CONTROL INTERNO		 Página 4 de 14 31-01-2021
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión 01	
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de nuestra Entidad inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la planta de personal de la Administración Municipal (servidores públicos de carrera, de planta temporal, provisionales y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.

NORMATIVIDAD

- Constitución Política de Colombia
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- 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.
- 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, artículo 3 literal c)
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
- Decreto 648 de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública”.
- Código de Integridad del Servidor Público 2017. DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.
- Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017. Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- GETH. Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Guía de Estímulos para los Servidores Públicos. Versión I. Dirección de Empleo. Guía para la elaboración del Plan de estímulos, bienestar social e incentivos.

ALCALDÍA MUNICIPAL DE BRICEÑO  NIT 800099721-1	REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE BOYACA MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION DIMENSION 7. CONTROL INTERNO	 Página 5 de 14
PLANES INSTITUCIONALES	Versión 01	31-01-2021
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

- Decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.”

Es importante anotar que el Decreto 612 de 2018, señala que: “2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011 deberán integrar los planes institucionales y 4 estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

1....

2.

5. Plan Estratégico de Talento Humano.

Parágrafo 1. La integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos”. Por lo anterior, en cumplimiento de la normatividad vigente, procedemos a elaborar el Plan Estratégico de Talento Humano para el presente año, como un instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada el talento humano.

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

MISIÓN

Lograr en el Municipio de Briceño, el desarrollo, la prosperidad y el mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes; mediante la gestión e inversión eficiente y honesta de los recursos públicos, siendo certeros en la solución de los problemas en la producción agrícola, mejoramiento de la malla vial, vivienda, educación, salud, deporte, cultura, infancia y adolescencia, discapacidad, equidad de género, medio ambiente, servicios públicos, programas sociales y demás sectores de inversión; tomando como base los criterios de la Administración y la Gerencia Pública Moderna.

VISIÓN

CAMBIO, GESTION Y COMPROMISO, para hacer de Briceño, en corto y mediano plazo un municipio modelo en prosperidad económica y social; en la capacidad de convivir pacíficamente, en la buena calidad de vida, en el respeto a las personas independientemente de sus diferencias religiosas, sociales, culturales, políticas o de cualquier género y de esta forma lograr el desarrollo económico y social.



modelo integrado
de planeación
y gestión

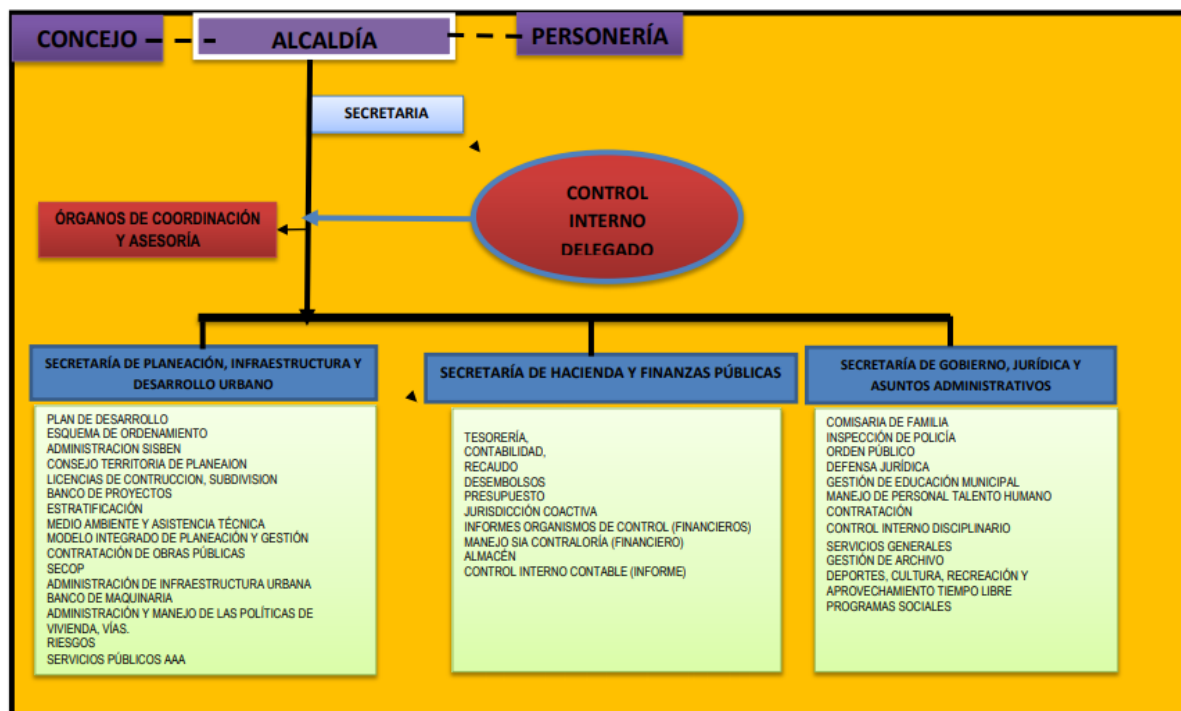
CAMBIO, GESTION Y COMPROMISO 2020 – 2023 HACIA ADELANTE

Palacio Municipal Carrera 4 Nº 4-53 Tel. 3208504489-3204472566

Código Postal 154670 E-mail: alcaldia@briceno-boyaca.gov.co

ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

Las funciones y competencias propias de la Alcaldía Municipal de Briceño que le determina la constitución pólita y la ley, serán cumplidas por las siguientes áreas y dependencias que se establece a continuación, a partir de la fecha del presente acuerdo así:



PREVIO A LA PLANEACIÓN

DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN:

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano la administración central cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos de las diferentes mediciones adelantadas en vigencias anteriores.

Caracterización de los servidores:

	REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE BOYACA MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION DIMENSION 7. CONTROL INTERNO		
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión 01	
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el jefe de talento humano y el Comité de Gestión y Desempeño de la Entidad cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

DENOMINACION DE EMPLEO	NIVEL	CODIGO	GRADO	No. DE CARGOS
ALCALDESA	Directivo	005	N.E	1
SECRETARIO EJECUTIVO DEL DESPACHO	Asistencial	438	04	1
PLANTA ESTRUCTURAL				
Secretaria de Despacho (PLANEACIÓN Y OBRAS PÚBLICAS)	Directivo	020	01	1
Tesorería General	Profesional	201	01	1
Comisaria de familia	Profesional	202	02	1
Inspección de Policía	Técnico	303	01	1
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	03	1
Auxiliar Administrativo	Asistencial	440	02	1
Auxiliar de Servicios Generales	Asistencial	470	01	1
Operario (Fontanero)	Asistencial	487	01	1

A través de la Matriz de Caracterización de los funcionarios, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de la administración central, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS.

Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH.

Una vez adelantado el diagnóstico de las variables que la encargada de la Gestión Humana debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por el jefe de talento humano, a través de la Matriz GETH, se evidencia una calificación de 63.7 sobre un total de 100, ubicándola en el nivel de madurez “TRANSFORMACIÓN”.

Este resultado posibilita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, como se muestra en la siguiente tabla, que presenta un resultado de los diagnósticos elaborados recientemente según las matrices de autodiagnósticos proporcionadas por el DAFP.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	60	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	68
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	63
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	64
		- Ruta para generar innovación con pasión	63
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	58	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	50
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	55
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	53

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE BRICEÑO NIT 800099721-1	REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE BOYACA MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION DIMENSION 7. CONTROL INTERNO		 Página 9 de 14 31-01-2021
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión 01	

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	60
RUTA DEL SERVICIO	67	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	67
Al servicio de los ciudadanos		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	68
RUTA DE LA CALIDAD	66	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	66
La cultura de hacer las cosas bien		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	66
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	60	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	60
Conociendo el talento			

PLAN DE ACCIÓN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro.

La implementación de este Plan, se enfoca a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real. Dicho plan se encuentra formulado y está integrado a los demás planes de acción determinados para el desarrollo de MIPG en medio físico y magnético.

<p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE BRICEÑO</p>  <p>Hacia Adelante NIT 800099721-1</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE BOYACA</p> <p>MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION DIMENSION 7. CONTROL INTERNO</p>	
<p>PLANES INSTITUCIONALES</p>	<p>Versión 01</p>	<p>Página 10 de 14 31-01-2021</p>
<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>		

ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO DE LA VIGENCIA 2021:

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso de la alta dirección y del jefe de talento humano, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la Entidad. Estas estrategias se definen a continuación:

❖ Estrategia de vinculación.

A través de esta estrategia el jefe de talento humano velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

- ✓ Registro de hojas de vida en el SIGEP al igual que la declaración de bienes y rentas.
- ✓ Articular el plan de bienestar y el de capacitación para fortalecer el proceso de inducción y. Desarrollo.
- ✓ Promover el Código de Integridad y realizar actividades de aprendizaje del mismo.

Igualmente, se fortalecerá el mecanismo de información (matrices de vinculación) los cuales permitan visualizar en tiempo real la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones del líder de Talento Humano. Así mismo, se continuará con la estrategia de crecimiento laboral, que consiste en tener en cuenta las hojas de vida según el banco de perfiles interno (aportando al bienestar de los servidores ya vinculados a nuestra Entidad) generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia

❖ Estrategia de programa de bienestar, incentivos y plan de seguridad y salud en el trabajo.

A través del programa de Bienestar y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2021, se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos ARL, exámenes médicos, evaluación riesgo cardiovascular, encuesta de necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, Programa Servimos por Briceño, Medición de Clima) como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- Estilo de vida.

ALCALDÍA MUNICIPAL DE BRICEÑO  NIT 800099721-1	REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE BOYACA MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION DIMENSION 7. CONTROL INTERNO	 Página 11 de 14
PLANES INSTITUCIONALES	Versión 01	31-01-2021
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

- Puesto de trabajo.
- Salud física.
- Riesgo Psicosocial.

Implementar programas de actividad física, pausas activas, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.

Medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, ausencia e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos).

Horario Flexible: Se establecerán horarios laborales flexibles para los servidores del de la administración central de conformidad con la normatividad vigente, así como las estadísticas y la medición de impacto.

Teletrabajo: Se empezará a proyectar la modalidad de Teletrabajo en la Entidad, a través del diseño e implementación de las políticas, prácticas de gestión y fortaleciendo los procesos de selección, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño, para los servidores según el proceso realizado cumplan los requerimientos que exige la modalidad.

Reconocimiento: Se generarán acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás. Estas acciones se mediarán a través del impacto generado en los servidores.

❖ Estrategia Plan Institucional de Capacitación.

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de Función Pública, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo los análisis de resultados de las encuestas que evalúan la prestación del servicio aplicadas y consolidadas por la

ALCALDÍA MUNICIPAL DE BRICEÑO  #HaciaAdelante NIT 800099721-1	REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE BOYACA MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION DIMENSION 7. CONTROL INTERNO	 Página 12 de 14
PLANES INSTITUCIONALES	Versión 01	31-01-2021
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

Oficina Asesora de Planeación, los resultados de la evaluación del desempeño laboral, para la detección de necesidades de capacitación por áreas. Así las cosas, la estrategia redundará en la medición de impacto del Plan Institucional de Capacitación formulado a través de la metodología dispuesta por el DAFP.

❖ Estrategia de Evaluación del Desempeño.

Estará orientada a solicitar y analizar los planes de mejoramiento individual de acuerdo a los términos de la evaluación tipo de la CNSC, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor. Así como a generar una estrategia con respecto a la entrega de las evaluaciones del desempeño definitivas por áreas y la implementación del Sistema tipo de Evaluación del Desempeño de la CNSC.

Así mismo mantener actualizado Sistema tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de la Entidad de acuerdo a los cambios que emane la CNSC, alineado con el Código de Integridad, que permite ser la guía de comportamiento a través de la evaluación de las competencias comportamentales; permitirá el cumplimiento de la política de integridad.

❖ Estrategia de Administración de nómina.

El análisis de la información como planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores (personal, laboral y de estudios), se constituye como herramienta para capacitar, de conformidad con las necesidades del servidor, tales como: Educación financiera, Sobreendeudamiento y declaración de renta; de igual forma, se considera también estratégico el control al nivel de endeudamiento que no puede sobrepasar el 50% del salario mensual del funcionario, así como lo expresa la Ley 1527 de 2012.

❖ Estrategia de gestión de la información.

Implementar la política de protección de datos personales ley 1581.

Archivo de historias laborales.

Para el mejoramiento del proceso, se implementará la siguiente estrategia: Implementar un protocolo de digitalización para definir cuáles tipologías serán las que no se van a imprimir y solo manejar la imagen digital en cada expediente. Lo anterior, permitirá que los expedientes de historias laborales estén actualizados y articularlos con el SIGEP y con el PASIVOCOL.

Estrategia situaciones administrativas.

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE BRICEÑO</p> <p>Hacia Adelante NIT 800099721-1</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE BOYACA</p> <p>MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION DIMENSION 7. CONTROL INTERNO</p>	
PLANES INSTITUCIONALES	Versión 01	Página 13 de 14 31-01-2021
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

Consolidar la programación de vacaciones remitida por las diferentes áreas o Dependencias que permita prever situaciones administrativas que afectan a los servidores de la Alcaldía Municipal contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio.

Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos, genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para articular la ruta de la felicidad, el bienestar y el código de integridad en los empleados.

Estrategia en el procedimiento de retiro.

El jefe de talento humano, mediante el instrumento diseñado, enfoca su estrategia en identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la Entidad y formula las sugerencias respectivas según los requerimientos. Así mismo, incentivando a los servidores a través de las actividades de los planes y programas de Talento Humano en los cuales se incluyan beneficios sociales y las variables de salario emocional establecidas en Función Pública y generando actividades conjuntamente con la Caja de Compensación familiar y la ARL pertinente, a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o cualquier otro motivo inesperado y velar por la implementación de los mecanismos dispuestos por el área de talento humano de la Entidad, para tal fin, una vez estén establecidos.

ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

EVALUACIÓN DEL PLAN

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

a. Matriz de seguimiento.

El mecanismo - diseñado e implementado por el jefe de talento humano, a través de una herramienta (Matriz de seguimiento), permite el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano.

b. Control interno de gestión.

ALCALDIA MUNICIPAL DE BRICEÑO 	REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE BOYACA MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION DIMENSION 7. CONTROL INTERNO	
PLANES INSTITUCIONALES		Versión 01
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

Se realizará seguimiento por parte de la oficina de control interno o quien haga sus veces (Tesorería General) a través de la evaluación por dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano tanto cualitativa como cuantitativamente.

c. FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión).

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la Función Pública frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión. Se diligenciará en las fechas establecidas lo concerniente a la política de desarrollo administrativo - Gestión del Talento Humano. Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Como soporte de la planeación, el jefe de talento humano y el Comité de Gestión y Desempeño de la Entidad, adecuaron para la Administración central el Código General o Código Tipo elaborado por el DAFP, que establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del País.

La adecuación de código tipo, consistió en implementar los principios de acción, acordes a las necesidades del de nuestra Entidad y por esto, el jefe de talento humano y el Comité de Gestión y Desempeño alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, está comprometido en la aplicación del código de integridad, como soporte de la articulación de planes y programas para la planeación 2020, que conlleve a la generación de estrategias que enaltezcan al servidor público con altos estándares de integridad, afianzando la relación estado ciudadano.

Por último, cabe anotar que este código, al ser una guía de comportamiento en el servicio público, que incita a nuevos tipos de reflexiones, actitudes y comportamientos de los servidores, se encuentra alineado con el modelo tipo de evaluación de desempeño laboral de la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC el cual acogió nuestra Entidad.