 Santa Ana de los Caballeros	<b>MUNICIPIO DE ANSERMA CALDAS</b> <b>ALCALDÍA MUNICIPAL</b> NIT. 890.801.139-1		PAGINA: 1 CÓDIGO:
	PROCESO: COMUNICACIONES	Dependencia:	Versión: 02 Fecha: Febrero 23 de 2017 <b>GERENCIA DE TALENTO HUMANO Y ASUNTOS GENERALES</b>

## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2020

### ALCALDIA MUNICIPAL DE ANSERMA CALDAS GERENCIA DE TALENTO HUMANO Y ASUNTOS GENERALES


**JOHN ALEJANDRO LONDOÑO MEDINA**  
**ALCALDE**

<i>Elaboró: Laura Vanessa Peña</i>	<i>Fecha 28/01/2020</i>	<i>Revisó: Laura Vanessa Peña Hernández</i>	<i>Fecha 28/01/2020</i>	<i>Aprobó: Laura Vanessa Peña Hernández</i>	<i>Fecha 28/01/2020</i>
------------------------------------	-------------------------	---	-------------------------	---	-------------------------

**“Anserma, Socialmente Humana”**

Centro Administrativo Municipal Plaza Jorge Robledo Teléfono: 0\*6 8536430 Fax 0\*6 8534975  
 Código Postal 177080 – e-mail [gobierno@anserma-caldas.gov.co](mailto:gobierno@anserma-caldas.gov.co)



 Santa Ana de los Caballeros	<b>MUNICIPIO DE ANSERMA CALDAS</b> <b>ALCALDÍA MUNICIPAL</b> NIT. 890.801.139-1		PAGINA: 2 CÓDIGO:
			Versión: 02 Fecha: Febrero 23 de 2017
PROCESO: COMUNICACIONES		Dependencia:	<b>GERENCIA DE TALENTO HUMANO Y ASUNTOS GENERALES</b>

### Misión:

Generar una transformación cultural y organizacional en el logro de objetivos y metas institucionales mediante el desarrollo del talento humano del municipio de Anserma Caldas, buscando el fortalecimiento de los equipos de trabajo y las actividades misionales

### Visión:

Al finalizar el periodo actual, debe haberse logrado el liderazgo a nivel nacional del desarrollo humano integral, y potencializado el talento humano en el municipio de Anserma Caldas.

**MARCO LEGAL** El Plan Estratégico de Gestión Humana del Ministerio 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 909 de 2004. "Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- 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"
- 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 1083 de 2015. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"
- 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. 617 de 2018 "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".
- Decreto 1499 de 2017 que actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG
- Decreto 612 de 2018, "Por el cual fija las directrices para la integración de planes institucionales y estratégicos con el Plan de Acción de la Entidad".
- Decreto 815 de 2018. "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos".
- Decreto 2120 de 2018. "Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Cultura"
- Ley 1952 de 2019. "Por medio de la cual se expide el código general disciplinario"

Elaboró: Laura Vanessa Peña	Fecha 28/01/2020	Revisó: Laura Vanessa Peña Hernández	Fecha 28/01/2020	Aprobó: Laura Vanessa Peña Hernández	Fecha 28/01/2020
-----------------------------	------------------	--------------------------------------	------------------	--------------------------------------	------------------

### "Anserma, Socialmente Humana"

Centro Administrativo Municipal Plaza Jorge Robledo Teléfono: 0\*6 8536430 Fax 0\*6 8534975  
 Código Postal 177080 – e-mail [gobierno@anserma-caldas.gov.co](mailto:gobierno@anserma-caldas.gov.co)



 <p>Santa Ana de los Caballeros</p>	<b>MUNICIPIO DE ANSERMA CALDAS</b> <b>ALCALDÍA MUNICIPAL</b> NIT. 890.801.139-1		PAGINA: 3 CÓDIGO:
			Versión: 02 Fecha: Febrero 23 de 2017
PROCESO: COMUNICACIONES		Dependencia:	<b>GERENCIA DE TALENTO HUMANO Y ASUNTOS GENERALES</b>

### Objetivo general:

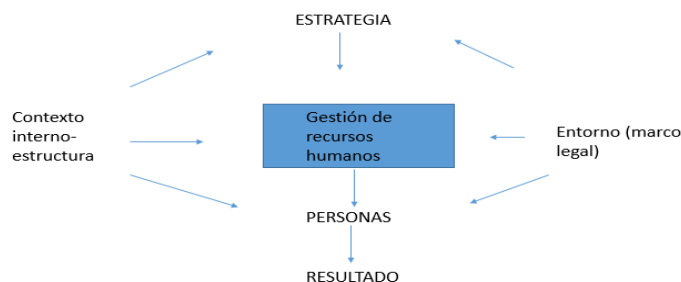
Fomentar y fortalecer la gestión de talento humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimiento, habilidades y calidad de vida.

### Objetivo específico:

- Desarrollar e implementar un plan de formación que permita elevar las competencias y habilidades de nuestro talento humano, en función de la mejora permanente de su desempeño.
- Contribuir al desarrollo integral del servidor y mejorar la cultura organizacional a través del Plan de Bienestar e Incentivos.
- 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.
- Fortalecer el modelo de gestión por competencias laborales para facilitar los procesos de selección, evaluación y movilidad.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio, de forma que se incremente el nivel de confianza de la ciudadana.
- Promover la cultura de autogestión, autocontrol y autoevaluación en busca de mejores prácticas de gestión pública.
- Simplificación de procesos y procedimientos en materia de administración de personal, a fin de hacer más eficiente la gestión.
- Adoptar mecanismos que optimicen la evaluación del desempeño laboral y de la gestión de los gerentes públicos, cumpliendo las disposiciones legales.
- Promover el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones - TIC para la optimización de los procesos y mejora del desempeño institucional.

### Marco conceptual:

La planeación de recursos humanos es una herramienta que posibilita que la organización articule sus diferentes acciones en pro de un mejor logro en la planeación y ejecución de las acciones propuestas.




Elaboró: Laura Vanessa Peña	Fecha 28/01/2020	Revisó: Laura Vanessa Peña Hernández	Fecha 28/01/2020	Aprobó: Laura Vanessa Peña Hernández	Fecha 28/01/2020
-----------------------------	------------------	--------------------------------------	------------------	--------------------------------------	------------------

**“Anserma, Socialmente Humana”**

Centro Administrativo Municipal Plaza Jorge Robledo Teléfono: 0\*6 8536430 Fax 0\*6 8534975  
 Código Postal 177080 – e-mail [gobierno@anserma-caldas.gov.co](mailto:gobierno@anserma-caldas.gov.co)



 Santa Ana de los Caballeros	<b>MUNICIPIO DE ANSERMA CALDAS</b> <b>ALCALDÍA MUNICIPAL</b> NIT. 890.801.139-1		PAGINA: 4 CÓDIGO:
			Versión: 02 Fecha: Febrero 23 de 2017
PROCESO: COMUNICACIONES		Dependencia:	<b>GERENCIA DE TALENTO HUMANO Y ASUNTOS GENERALES</b>

De acuerdo al enfoque de los recursos humano y a las líneas consideradas, para conseguir resultados que integren los enfoques tanto internos como externos a la planeación es necesario considerar:

### Personas:

Implica conseguir que el volumen de personal sea ajustado, es decir, ni deficitario ni excesivo, y que contenga los perfiles de cargos adecuados para las tareas que se deben realizar; las mejoras en el campo del personal como capital humano procede principalmente desde la función pública como organismo central generador de políticas, las mejoras en el comportamiento de las personas son responsabilidad de la aplicación de esas políticas y del desempeño de las áreas de talento humano de las entidades y de los directivos involucrados.

### Comportamiento de los funcionarios:

Para poder intervenir para crear valor público es el comportamiento de las personas, el logro de conductas individuales acordes con los que espera de un servidor público en cada caso y que sean capaces de contribuir a la obtención de los resultados perseguidos.

### Estímulos

Actualmente la oficina de talento humano cuenta con un plan de incentivos institucionales, en las que se cuenta con:

- auxilio educativo
- celebración del día familia
- celebración día de hombre y la mujer
- salida de bienestar
- demás actividades programadas en el comité de bienestar en incentivos

hoy con la implementación de la ley 909 de 2004, es necesario la cobertura en cuanto al plan general de incentivos, donde se tenga en cuenta el rendimiento de los equipos internos de trabajo, proyectos exitosos y demás componentes que contribuyan a mejorar el clima laboral. Es necesario hacer un verdadero diagnóstico de esas variables a tener en cuenta en dicho plan y detectar aquellas que tienen un verdadero impacto sobre el mejoramiento del clima organizacional.

### Clima organizacional:

Se entiende por el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.


Antes se tenía un concepto y tratamiento anquilosado y paquidérmico sobre el ser humano, el hombre como un medio más de producción, al igual que la tierra y el capital, el hombre como una maquina productiva, el hombre como esclavo y el hombre como la única alternativa de reducir costos productivos y/o administrativos, sin mirarlos desde un enfoque social, donde el hombre pasa a ser el centro de todo desarrollo, como única alternativa de sobrevivencia de nuestras organizaciones, garantizarles la igualdad

Elaboró: Laura Vanessa Peña	Fecha 28/01/2020	Revisó: Laura Vanessa Peña Hernández	Fecha 28/01/2020	Aprobó: Laura Vanessa Peña Hernández	Fecha 28/01/2020
-----------------------------	------------------	--------------------------------------	------------------	--------------------------------------	------------------

### “Anserma, Socialmente Humana”

Centro Administrativo Municipal Plaza Jorge Robledo Teléfono: 0\*6 8536430 Fax 0\*6 8534975  
 Código Postal 177080 – e-mail [gobierno@anserma-caldas.gov.co](mailto:gobierno@anserma-caldas.gov.co)



 Santa Ana de los Caballeros	<b>MUNICIPIO DE ANSERMA CALDAS</b> <b>ALCALDÍA MUNICIPAL</b> NIT. 890.801.139-1		PAGINA: 5 CÓDIGO:
			Versión: 02 Fecha: Febrero 23 de 2017
PROCESO: COMUNICACIONES		Dependencia:	<b>GERENCIA DE TALENTO HUMANO Y ASUNTOS GENERALES</b>

de oportunidades, opciones y recursos para el logro de sus satisfacciones, asimismo es necesario que tenga influencia de las decisiones que se tomen y diseñen.

Hoy la oficina de talento humano viene desarrollando un estudio de clima organizacional, buscando determinar aquellas variables objetivas que puedan incidir negativamente sobre la percepción que tienen las personas sobre la calidad de trabajo en que se encuentran. Esta calidad influirá en el rendimiento del desempeño y por lo tanto en los resultados organizacionales, comprometiéndose aso la permanencia estable, productiva y saludable de los funcionarios.

El hecho que las organizaciones sean flexibles, hace que los estudios de clima organizacional no sean solo de un momento determinado, sino que debe volverse una responsabilidad permanente en las organizaciones, dado a que mantener un buen diagnóstico es evitar problemas a corto y largo plazo. Un clima positivo propicia una mayor motivación y por ende una mejor productividad por parte de trabajadores. Otra ventaja importante de un clima organizacional es el aumento del compromiso y lealtad.

#### Remuneración:

El municipio de Anserma Caldas establece por medio de decreto la escala salarial del municipio para cada uno de los niveles jerárquicos.

#### Formación:

La formación ha estado enfocada más al cubrimiento de una demanda o a satisfacer necesidades puntuales encontradas en las diferentes dependencias. Hoy con instrumentos tales como la evaluación del desempeño, planes de mejoramiento de desempeño, podemos emprender un plan de capacitación que permita mejorar y fortalecer los conocimientos y competencias requeridas por cada funcionario, de una forma acertada y oportuna.

Si bien las entidades no tienen autoridad para ingresar a quien considere la persona más competente para hacer parte de su equipo de trabajo, tiene a su mano un instrumento perfecto como es el plan de capacitación, para ir formando a estas personas de acuerdo a lo previamente detectado como competencias laborales necesarias en cada puesto de trabajo, para hacer efectivo el resultado.

Dando cumplimiento con la planeación estratégica del talento humano, uno de los componentes centrales es la gestión de talento humano que se desarrolla de la siguiente manera:


SISTEMA GESTION TALENTO HUMANO				
Organización del trabajo	del	Gestión del empleo	Gestión del desempeño	del Gestión compensación
Planta de empleo		Selección	Evaluación del desempeño	del salario

Elaboró: Laura Vanessa Peña	Fecha 28/01/2020	Revisó: Laura Vanessa Peña Hernández	Fecha 28/01/2020	Aprobó: Laura Vanessa Peña Hernández	Fecha 28/01/2020
-----------------------------	------------------	--------------------------------------	------------------	--------------------------------------	------------------

#### “Anserma, Socialmente Humana”

Centro Administrativo Municipal Plaza Jorge Robledo Teléfono: 0\*6 8536430 Fax 0\*6 8534975  
 Código Postal 177080 – e-mail [gobierno@anserma-caldas.gov.co](mailto:gobierno@anserma-caldas.gov.co)



 <p>Santa Ana de los Caballeros</p>	<b>MUNICIPIO DE ANSERMA CALDAS</b> <b>ALCALDÍA MUNICIPAL</b> NIT. 890.801.139-1		PAGINA: 6 CÓDIGO:
			Versión: 02 Fecha: Febrero 23 de 2017
PROCESO: COMUNICACIONES		Dependencia:	<b>GERENCIA DE TALENTO HUMANO Y ASUNTOS GENERALES</b>

Manual de funciones, requisitos y competencias laborales	Movilidad	Planes de mejoramiento	prestaciones
	Desvinculación		Plan institucional de capacitación
<b>Clima laboral</b>	<b>Gestión de las relaciones humanas y sociales</b>		<b>Bienestar social</b>

En este orden de ideas, se apunta en un primer nivel a iniciativas que buscan la ordenación del sistema, a partir del conocimiento de la realidad del empleo público, el análisis de sus líneas de acción y la coordinación de la capacidad para dirigirlos. En este primer nivel se elaboran normas, se diseñan estructuras y procesos y se construyen los sistemas de información. El modelo integrado de planeación y gestión, desarrollado como ruta de acción por le departamento de la función pública, reúne los criterios antes descritos, y consolida un conjunto de actividades tendientes al fortalecimiento de los procesos al interior de la organización con el fin de generar valor público, la figura relacionada a continuación, describe el funcionamiento del modelo y la importancia de sus implementación como líneas de las sostenibilidad de la operación y crecimiento del capital humano

#### Funcionamiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG




Elaboró: Laura Vanessa Peña	Fecha 28/01/2020	Revisó: Laura Vanessa Peña Hernández	Fecha 28/01/2020	Aprobó: Laura Vanessa Peña Hernández	Fecha 28/01/2020
-----------------------------	------------------	--------------------------------------	------------------	--------------------------------------	------------------

### “Anserma, Socialmente Humana”

Centro Administrativo Municipal Plaza Jorge Robledo Teléfono: 0\*6 8536430 Fax 0\*6 8534975  
 Código Postal 177080 – e-mail [gobierno@anserma-caldas.gov.co](mailto:gobierno@anserma-caldas.gov.co)



 <p>Santa Ana de los Caballeros</p>	<b>MUNICIPIO DE ANSERMA CALDAS</b> <b>ALCALDÍA MUNICIPAL</b> NIT. 890.801.139-1		PAGINA: 7 CÓDIGO:
	PROCESO: COMUNICACIONES	Dependencia:	Versión: 02 Fecha: Febrero 23 de 2017 <b>GERENCIA DE TALENTO HUMANO Y ASUNTOS GENERALES</b>

La alcaldía municipal, se encuentra en proceso de implementación del modelo integrado de planeación y gestión, como punto de partida, las actividades en cada dimensión hacen parte del plan de acción de la entidad.


<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
Fomentar y fortalecer la gestión de talento humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimiento, habilidades y calidad de vida.		
<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>ACCIONES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>desarrollar el plan de bienestar para contribuir a la calidad de vida de los funcionarios públicos</li> </ul>	Conformación del comité de bienestar	<ul style="list-style-type: none"> <li>-conformación del comité de bienestar</li> <li>-diagnóstico de necesidades</li> <li>-analizar la normatividad vigente del personal</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los funcionarios públicos, a través del plan institucional de capacitaciones</li> </ul>	Instrumentación de áreas y temas de aprendizaje, actualización o fortalecimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>-buscar con entidades como ESAP, SENA entre otras capacitaciones en temas que la entidad necesite apoyo</li> <li>-plan de capacitación</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>coordinar las evaluaciones de desempeño de los funcionarios públicos</li> </ul>	Fomento de la buenas prácticas laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>-hacer seguimiento a las evaluaciones de desempeño de los funcionarios</li> <li>-incorporara planes de mejoramiento</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>administrar información sobre el talento humano, en cuento a los datos de las hojas de vida</li> </ul>	Fomentar la actualización de las hojas de vida	<ul style="list-style-type: none"> <li>-custodia de las hojas de vida de los funcionarios activos y retirados</li> <li>-incorporación de novedades tales como permiso, vacaciones, y cesantías</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>administrar la vinculación y retiros de los funcionarios</li> </ul>	Actualización de la estructura administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>-exámenes de ingreso y egreso</li> <li>-analizar las hojas de vida</li> </ul>

Elaboró: Laura Vanessa Peña	Fecha 28/01/2020	Revisó: Laura Vanessa Peña Hernández	Fecha 28/01/2020	Aprobó: Laura Vanessa Peña Hernández	Fecha 28/01/2020
-----------------------------	------------------	--------------------------------------	------------------	--------------------------------------	------------------

**“Anserma, Socialmente Humana”**

Centro Administrativo Municipal Plaza Jorge Robledo Teléfono: 0\*6 8536430 Fax 0\*6 8534975  
 Código Postal 177080 – e-mail [gobierno@anserma-caldas.gov.co](mailto:gobierno@anserma-caldas.gov.co)



 Santa Ana de los Caballeros	<b>MUNICIPIO DE ANSERMA CALDAS</b> <b>ALCALDÍA MUNICIPAL</b> NIT. 890.801.139-1		PAGINA: 8 CÓDIGO:
			Versión: 02 Fecha: Febrero 23 de 2017
PROCESO: COMUNICACIONES		Dependencia:	<b>GERENCIA DE TALENTO HUMANO Y ASUNTOS GENERALES</b>

<ul style="list-style-type: none"> <li>mantener actualizada la información del SIGEP-</li> </ul>	Fomento del uso de la plataforma SIGEP	-asignación de claves en la plataforma SIGEP -recordatorios para actualizar datos en la plataforma
--	--	---

Elaboró: Laura Vanessa Peña	Fecha 28/01/2020	Revisó: Laura Vanessa Peña Hernández	Fecha 28/01/2020	Aprobó: Laura Vanessa Peña Hernández	Fecha 28/01/2020
-----------------------------	------------------	--------------------------------------	------------------	--------------------------------------	------------------

**“Anserma, Socialmente Humana”**

Centro Administrativo Municipal Plaza Jorge Robledo Teléfono: 0\*6 8536430 Fax 0\*6 8534975  
 Código Postal 177080 – e-mail [gobierno@anserma-caldas.gov.co](mailto:gobierno@anserma-caldas.gov.co)

