



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



ALCALDÍA DE CALDAS - BOYACÁ 2021

“Unidos por el progreso de Caldas”



	ALCALDÍA MUNICIPAL DE CALDAS - BOYACÁ MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG		FM-325	
	PLANES		Versión: 1.0 Fecha: 04-09-2020 Página 2 de 13	

1. INTRODUCCIÓN

El plan estratégico de recursos humanos es uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano; que permite alinear la planeación estratégica del recurso humano con la planeación institucional y en donde se recopila y estudia la información estratégica básica del entorno y de la propia organización; teniendo en cuenta cambios del entorno (tecnológicos, diversidad de la fuerza de trabajo (manejo de heterogeneidad, cambios políticos, económicos y sociales, globalización); cambios organizacionales (flexibilidad, competencia, reestructuración, dirección de personal, variedad estructural, manejo de colectividades – sindicatos, implementación tecnológica, cultura organizacional); y cambios individuales (ética, productividad, empoderamiento, exigencia constante, adecuación permanente).

El presente documento contiene la planeación estratégica a través de la cual se identificó y planeo la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Caldas.

1. OBJETIVO GENERAL

Planear, ejecutar y evaluar los procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Talento Humano de la entidad, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios al ciudadano.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 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.



	ALCALDÍA MUNICIPAL DE CALDAS - BOYACÁ MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG		FM-325	
	PLANES		Versión: 1.0 Fecha: 04-09-2020 Página 3 de 13	

- Promover la cultura de autogestión, autocontrol y autoevaluación en busca de mejores prácticas de gestión pública.

3. MARCO NORMATIVO

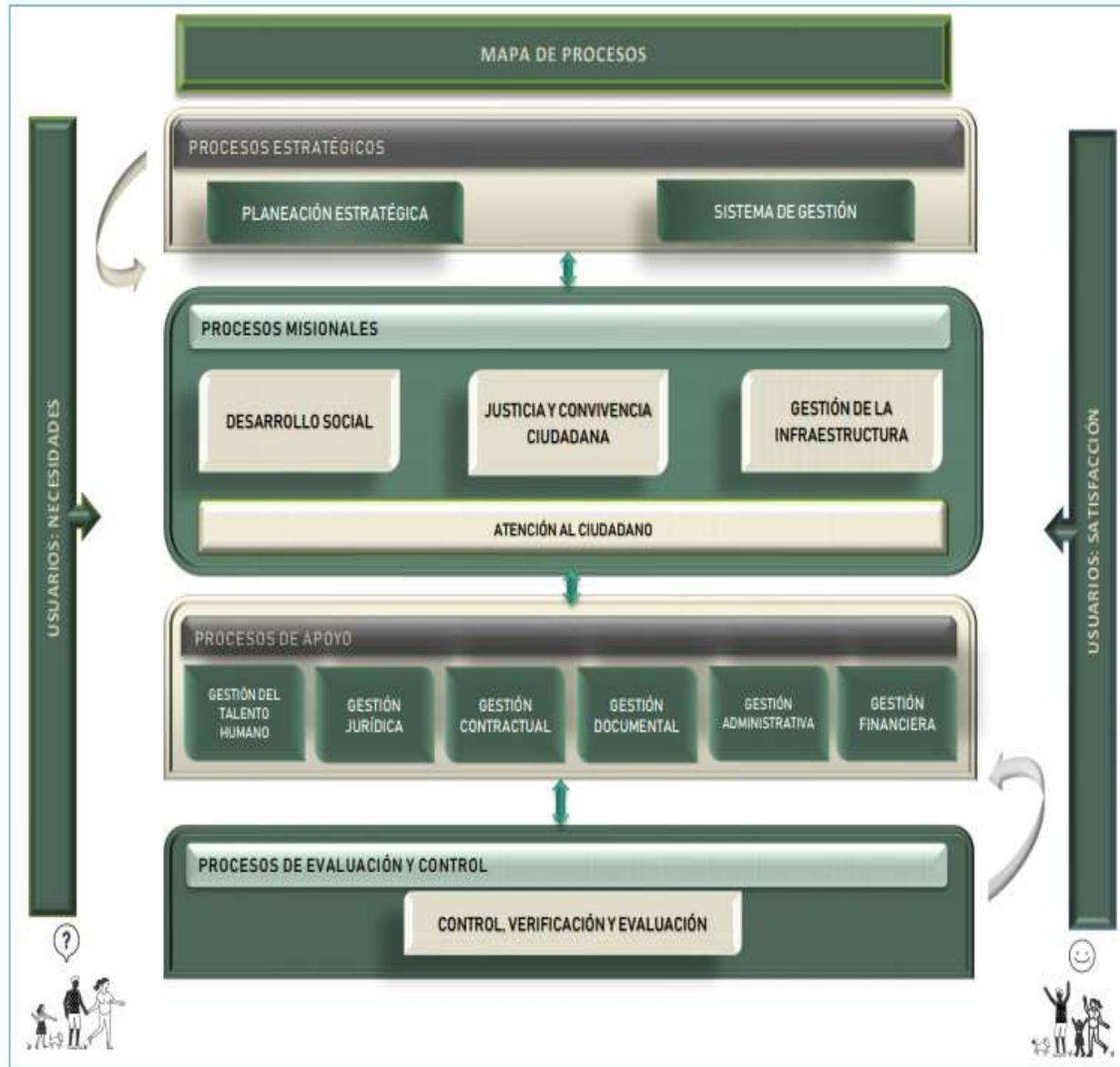
Este plan tiene los siguientes fundamentos legales:

- Constitución Política de Colombia (Artículo 54)
 - Decreto 1567 de 1998, actualmente vigente, regula el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos. Define los programas de Bienestar Social como: "Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora."
- Ley 734 de 2002. (Por la cual se expide el Código Único Disciplinario).
- Ley 909 de 2004 (Mediante la cual se reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa).
- Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Decreto 2539 del 22 de julio de 2005, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por el cual se establecen competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.





Mapa de procesos del municipio de Caldas – Boyacá





ALCALDÍA DE CALDAS

**SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL BASADA EN PROCESOS DEL MUNICIPIO DE CALDAS-BOYACÁ**

MACROPROCESO	PROCESO	CÓDIGO PROCESO	VERSIÓN	FECHA	PROCEDIMIENTO/INSTRUCTIVO Y/O MANUAL	REPOSABLE
ESTRATÉGICOS	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	E-PE-CP-001	0.0	4/11/2019	FORMULACIÓN PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL	ALTA DIRECCIÓN
					PLAN INDICATIVO	ALTA DIRECCIÓN
					POAI	SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y OBRAS PÚBLICAS
					PLAN DE ACCIÓN	JEFES DE DEPENDENCIA
					PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y OBRAS PÚBLICAS
	SISTEMA DE GESTIÓN	E-SG-CP-001	0.0	4/11/2019	MANUAL DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO





PLANES

MACROPROCESO	PROCESO	CÓDIGO PROCESO	VERSIÓN	FECHA	PROCEDIMIENTO/INSTRUCTIVO Y/O MANUAL	RESPONSABLE
MISIONALES	DESARROLLO SOCIAL	M-AT-CP-001	0.0	4/11/2019	MANTENIMIENTO DE PREDIOS PARA LA CONSERVACIÓN DEL RECURSO HIDRICO	SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y OBRAS PÚBLICAS
					ESTADISTICAS AGROPECUARIAS	
					ASISTENCIA TÉCNICA AGROPECUARIA	
	JUSTICIA Y CONVIVENCIA CIUDADANA	M-JCC-CP-001	0.0	4/11/2019	VERBAL ABREVIADO PROTECCIÓN DE BIENES INMUEBLES	SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO
					SEGUNDA INSTANCIA PROCESO INMEDIATO	
					VERBAL ABREVIADO COMPORTAMIENTOS CONTRARIOS A LA CONVIVENCIA CIUDADANA	
					AUTORIZACIÓN RIFAS Y JUEGOS	
					PROTECCIÓN VIOLENCIA INTRAFAMILIAR	
	RESTABLECIMIENTO DE DERECHOS					
	ATENCIÓN AL CIUDADANO	M-AC-CP-001	0.0	4/11/2019	ADMINISTRACIÓN DE PQRSDF	SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO
					DIRECCIONAMIENTO DE LAS COMUNICACIONES RECIBIDAS	
					ENCUESTA DE SATISFACCIÓN PQRS	
	GESTIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA	M-GI-CP-001	0.0	4/11/2019	DESARROLLO FÍSICO	SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y OBRAS PÚBLICAS





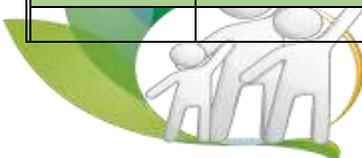
PLANES

MACROPROCESO	PROCESO	CÓDIGO PROCESO	VERSIÓN	FECHA	PROCEDIMIENTO/INSTRUCTIVO Y/O MANUAL	RESPONSABLE
APOYO	GESTIÓN TALENTO HUMANO	A-GTH-CP-001	0.0	4/11/2019	PLAN DE ESTIMULOS	SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO
					PLAN DE CAPACITACIÓN	
					PROVISIÓN DE EMPLEOS	
					RETIRO DE PERSONAL	
					RETIRO DE CESANTÍAS	
					INSTRUCTIVO INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	
					MANUAL SITUACIONES ADMINISTRATIVAS	
	GESTIÓN JURÍDICA	A-GJ-CP-001	0.0	4/11/2019	CONCILIACIÓN	SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO
					PROCESOS JUDICIALES	
					TUTELA	
	GESTIÓN CONTRACTUAL	A-GC-CP-001	0.0	4/11/2019	LICITACIÓN PÚBLICA	SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO
					CONCURSO DE MERITOS	
					SELECCIÓN ABREVIADA	
					CONTRATACIÓN DIRECTA	
					MINIMA CUANTÍA	
	PLAN DE ADQUISICIONES					
	GESTIÓN DOCUMENTAL	A-GD-CP-001	0.0	4/11/2019	ADMINISTRACIÓN DE ARCHIVOS DE GESTIÓN	SECRETARÍA GENERAL



**PLANES**

					ADMINISTRACIÓN DEL ARCHIVO CENTRAL	Y DE GOBIERNO	
					ACTUALIZACIÓN DE TABLAS DE RETENCIÓN DOCUMENTAL		O
					RECEPCIÓN DE TRANSFERENCIAS PRIMARIAS		
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	A-GA-CP-001	0.0	4/11/2019	EXPEDICIÓN DE ACTOS ADMINISTRATIVOS	SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO	
					TRAMITE DE ACUERDOS MUNICIPALES		
					ELABORACIÓN DE ACTAS DE CONSEJOS Y COMITÉS		
					EXPEDICIÓN DE CONSTANCIAS Y CERTIFICACIONES		
					EXPEDICIÓN DE CIRCULARES Y MEMORANDOS		
					ADMINISTRACIÓN DE ALMACEN		
					MANTENIMIENTO PARQUE AUTOMOTOR		
	GESTIÓN FINANCIERA	A-GF-CP-001	0.0	4/11/2019	COBRO PERSUASIVO Y COACTIVO IPU	TESORERÍA	
					INFORMES DE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL		
					MODIFICACIÓN PRESUPUESTAL GESTIÓN DE CUENTAS BANCARIAS RECAUDO DE INGRESOS INFORME DIARIO DE CAJA EXPEDICIÓN DE CDP Y RP PAGOS A TERCEROS CONCILIACIONES BANCARIAS		
			0.0		ASESORÍA		



EVALUACIÓN	CONTROL, VERIFICACIÓN Y EVALUACIÓN	E-CV-CP-001	4/11/2019	AUDITORIA INTERNA	SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y OBRAS PÚBLICAS
				COMITÉS	
				INFORMES A LA ALTA DIRECCIÓN	
				INFORMES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	
				VERIFICACIÓN DE PLANES DE MEJORAMIENTO	
				ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS	



	ALCALDÍA MUNICIPAL DE CALDAS - BOYACÁ MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG		FM-325	
	PLANES		Versión: 1.0 Fecha: 04-09-2020 Página 10 de 13	

4. DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL

Teniendo en cuenta la planificación es necesario que la alcaldía de Caldas 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.

La Alcaldía cuenta con el Manual de Funciones que determina claramente los perfiles ocupacionales del empleo en los requisitos de idoneidad, definiendo sus funciones y la nomenclatura y clasificación de empleos.

En los procesos de planificación y evaluación, se debe revisar la contribución de los servidores en cumplimiento de las metas y objetivos institucionales utilizando como herramienta la Evaluación del Desempeño.

El Plan Institucional de Capacitación cumple con el objetivo propuesto por la normatividad, pues busca el desarrollo de 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.

5. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO

El plan estratégico de recursos humanos es uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano; que permite alinear la planeación estratégica del recurso humano con la planeación institucional y en donde se recopila y estudia la información estratégica básica del entorno y de la propia organización; teniendo en cuenta cambios del entorno (tecnológicos, diversidad de la fuerza de trabajo (manejo de heterogeneidad, cambios políticos, económicos y sociales, globalización); cambios organizacionales (flexibilidad, competencia, reestructuración, dirección de personal, variedad estructural, manejo de colectividades – sindicatos, implementación tecnológica, cultura organizacional); y cambios individuales (ética, productividad, empoderamiento, exigencia constante, adecuación permanente). es así que 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 Caldas.



6. PLAN DE ACCION

La planeación de la gestión del talento humano de la Alcaldía Municipal 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	Estratégica	Acciones
Planeación Estratégica	Diseñar la planeación estratégica del talento humano- Fortalecerlos procesos de Selección.	Plan anual de vacantes	Realizar el Seguimiento al Plan Estratégico de Recurso Humano.
Clima organizacional y cambio cultural	Realizar las mediciones de clima laboral.	Plan Institucional de Incentivos	Desarrollar el plan de Incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del municipio. Evidencia de mediciones



			Periódicas de clima, y estrategia de intervención.
Planeación estratégica	Establecer un plan de capacitación orientado a formar, fortalecer y potencializar las competencias, según las necesidades evidenciadas.	Plan Institucional capacitación	Fortalecer las capacidades, conocimientos Capacitación.
Gestión de la información	Fortalecer los sistemas información y Comunicación de la entidad.	Informe de caracterización del personal	Articular los sistemas de información interna.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La fase de evaluación y seguimiento 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, para lo cual se realizaran informes.



