

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
2019**

SECTOR CENTRAL DEL MUNICIPIO DE CAMPOHERMOSO

Elaboró	Revisó	Aprobó
Julio Saúl Reyes Villanueva	Osmar Fabián Morales	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Contratista	Supervisor	Alta Dirección

INTRODUCCIÓN

El presente documento, pretende establecer los objetivos y los programas que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano 2019, con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión de la entidad, dando así, estricto cumplimiento a la función asignada en el artículo 15, numeral 2, literal a de la Ley 909 de 2004.

Para su ejecución se tendrán en cuenta las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública y los consagrados en el Código de Integridad de la Entidad.

Este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Julio Saúl Reyes Villanueva	Osmar Fabián Morales	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Contratista	Supervisor	Alta Dirección

1. MARCO LEGAL

Normatividad	Aplicación Especifica
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.
Ley 1960 de 2019	Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Julio Saúl Reyes Villanueva	Osmar Fabián Morales	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Contratista	Supervisor	Alta Dirección

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Sector Central del Municipio de Campohermoso 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 los servidores públicos de carrera y libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; dependiendo del plan, de acuerdo con la normatividad establecida.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Fomentar y fortalecer la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar el Plan de Bienestar y estímulos para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de la Administración Central del Municipio de Paipa.
- 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 las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores de la Administración Central del Municipio de Paipa.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad.
- Administrar información sobre el talento humano de la Administración Central del Municipio de Paipa, en cuanto a datos de las hojas de vida.
- Hacer seguimiento al diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas por los funcionarios de la entidad.
- Mantener actualizada la información de los movimientos en la planta de personal en el SIGEP.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Julio Saúl Reyes Villanueva	Osmar Fabián Morales	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Contratista	Supervisor	Alta Dirección

4. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

Según informe a fecha del 31 de diciembre de 2018 los servidores de planta de la Administración Central del Municipio de Campohermoso están distribuidos de la siguiente manera:

Número de Empleos	Denominación del Empleo	Nivel del Empleo	Código	Grado
1	Alcalde	Directivo	5	N.A.

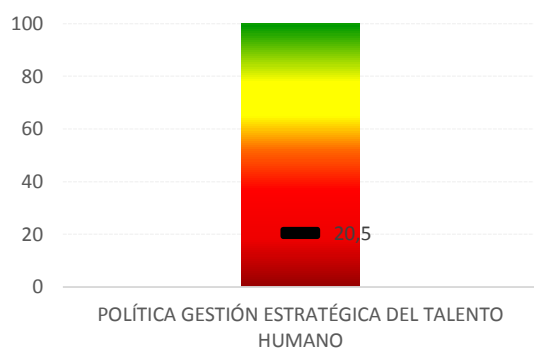
PLANTA GLOBAL

Número de Empleos	Denominación del Empleo	Nivel del Empleo	Código	Grado
3	Secretarios de Despacho	Directivo	20	1
1	Comisario de Familia	Profesional	202	1
1	Técnico Administrativo	Técnico	367	5
1	Inspector de Policía	Técnico	303	2
1	Secretaria Ejecutiva del Alcalde	Asistencial	438	2
1	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	5
1	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	3
1	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	2
1	Conductor Mecánico	Asistencial	480	1
1	Operario	Asistencial	487	5

5. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ GETH

Una vez adelantado el diagnóstico se evidencia una calificación de 20.5 sobre un total de 100, ubicándola en el nivel de madurez **Nivel Básico Operativo Medio**.

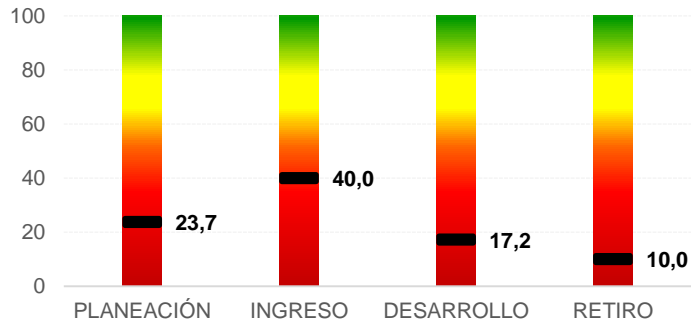
1. Calificación Total



Elaboró	Revisó	Aprobó
Julio Saúl Reyes Villanueva	Osmar Fabián Morales	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Contratista	Supervisor	Alta Dirección

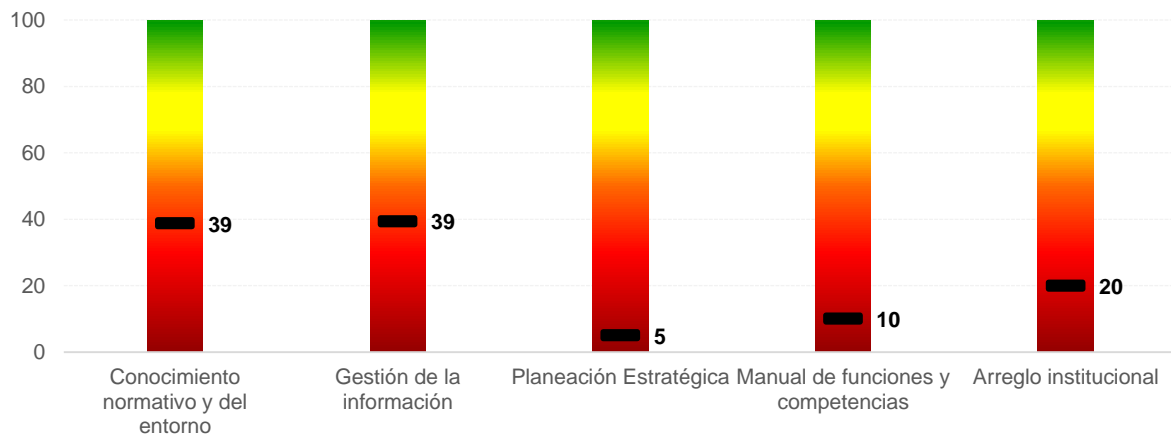


2. Calificación por componentes

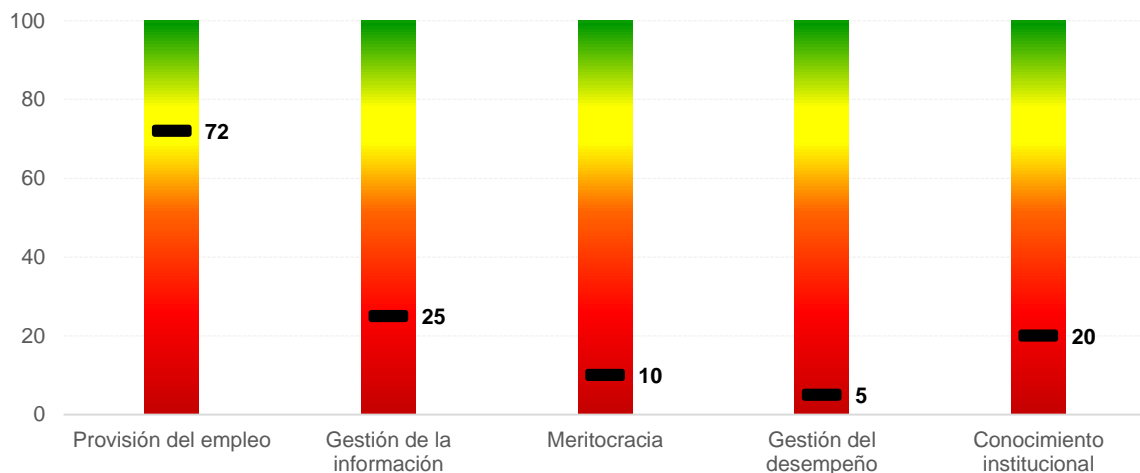


3. Calificación por categorías

Categorías del Componente 1: PLANEACIÓN

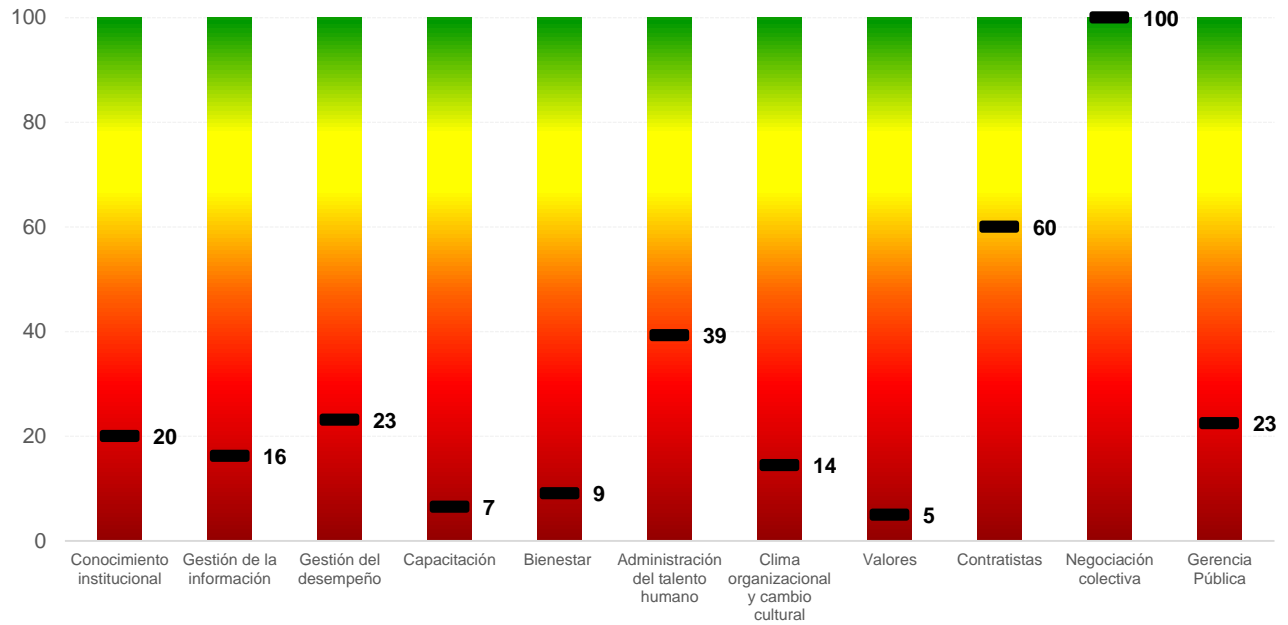


Categorías del Componente 2 INGRESO

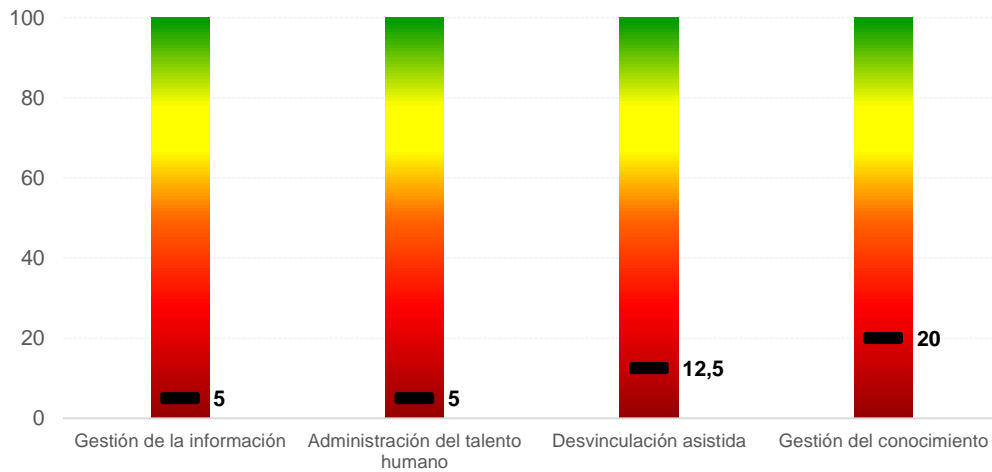


Elaboró	Revisó	Aprobó
Julio Saúl Reyes Villanueva	Osmar Fabián Morales	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Contratista	Supervisor	Alta Dirección

**Categorías del Componente 3:
DESARROLLO**



**Categorías del Componente 4:
RETIRO**



De acuerdo con los resultados del autodiagnóstico de la dimensión de Talento Humano, el sector central del Municipio de Campohermoso se encuentra en un **Nivel Básico Operativo Medio**, este resultado posibilita identificar las debilidades y amenazas, así como las fortalezas y oportunidades de mejora en la gestión del talento humano.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Julio Saúl Reyes Villanueva	Osmar Fabián Morales	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Contratista	Supervisor	Alta Dirección

6. RESULTADOS

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	10	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	8
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	8
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	15
		- Ruta para generar innovación con pasión	11
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	14	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	10
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	23
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	12
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	12
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	18	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	13
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	22
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	24	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	24
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	24
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	35	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	35

7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Gestión Humana en el Sector Central del Municipio de Campohermoso, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro.

El desarrollo de este plan, se enfoca a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, asignándole a cada una actividad efectiva.

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			
Ruta	Variable	Actividad	Proceso
	Entorno Físico	Elaborar e implementar del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	SGSST
		Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores.	SGSST

Elaboró	Revisó	Aprobó
Julio Saúl Reyes Villanueva	Osmar Fabián Morales	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Contratista	Supervisor	Alta Dirección



RUTA DE LA FELICIDAD La Felicidad nos hace productivos		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de Función Pública (según el riesgo).	SGSST	
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo en sostenibilidad ambiental.	PIC	
		Promover la Conformación el COPASST	SGSST	
	Equilibrio de vida	Programar actividades de esparcimiento como: torneos internos.	Bienestar	
		Realizar el diagnostico de clima laboral y riesgo psicosocial.	Bienestar	
	Salario emocional	Generar estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción y otras formas de reconocimiento para los demás servidores.	Bienestar	
	Innovación con pasión	Impulsar la Política de Integridad a través de la difusión del Código de Integridad.	Bienestar	
		Capacitar a los servidores en temáticas de innovación e incluirlo en el PIC 2019.	PIC	
	RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	PIC
			Implementar el Sistema de Evaluación del Desempeño	EDL
Bienestar del talento		Diseñar el Plan de Bienestar Social aplicando encuesta de diagnóstico.		
		Diseñar el programa de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.	PIC	
		Diseñar el programa de reintucción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información y según requerimientos de la norma	PIC	
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas referentes a Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional e incluirlas en el PIC.	PIC	

Elaboró	Revisó	Aprobó
Julio Saúl Reyes Villanueva	Osmar Fabián Morales	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Contratista	Supervisor	Alta Dirección



		Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Retiro
	Liderazgo en valores	Promover conjuntamente con los aliados designados por dependencia en la apropiación del Código de Integridad.	Bienestar
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con Integración cultural y Buen Gobierno e incluirlas en el PIC.	PIC
	Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población del Sector Central del Municipio de Campohermoso.	Vinculación
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con: Planificación, desarrollo territorial, Contratación Pública, Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Gobierno en Línea, Participación ciudadana, Servicio al ciudadano, Derecho de acceso a la información	PIC
		Orientar la entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran de la Función Pública. Trabajar conjuntamente con la Dirección de Gestión del Conocimiento en el diseño de estrategias para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran a los que continúan vinculados	Retiro
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Promover la rendición de cuentas.	Talento Humano
RUTA DE LA CALIDAD La	Hacer siempre las cosas bien	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad.	Bienestar SGSST
		Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	Talento Humano
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Vinculación, Permanencia y retiro

Elaboró	Revisó	Aprobó
Julio Saúl Reyes Villanueva	Osmar Fabián Morales	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Contratista	Supervisor	Alta Dirección

cultura de hacer las cosas bien		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.	Vinculación
		Promover la conformación de Comisión de Personal.	Comités
RUTA DE LA INFORMACIÓN	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	SIGEP
		Elaboración y análisis del estudio demográfico de los servidores públicos de la entidad.	Permanencia
		Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina.	Vinculación/Nomina
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Vinculación/Permanencia
		Construir el historial de certificaciones para las respectivas solicitudes de bono pensional, de acuerdo con las normas establecidas.	Certificación de Bono Pensional
Conociendo el talento			

8. ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 2019

8.1. Estrategia Plan Institucional de Capacitaciones

A través de esta estrategia se busca el fortalecimiento de las competencias y retención de conocimiento para la consolidación del aprendizaje organizacional a través de la transferencia de conocimientos y la ejecución de programas de capacitación, formación y entrenamiento.

8.1.1. Inducción

Fortalecer la integración del servidor público a la cultura organizacional con el propósito de crear identidad y sentido de pertenencia con la entidad, constituye el primer medio para suministrar información del sector central del Municipio de Campohermoso.

A este programa tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas.

8.1.2. Reinducción

Busca reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional de acuerdo a los cambios normativos.

8.2. Estrategia Plan de Bienestar y Plan de incentivos

El Programa de Bienestar Social de la Administración Central del Municipio de Campohermoso, tiene como objeto responder a las necesidades y expectativas de los servidores, buscando favorecer el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida

Elaboró	Revisó	Aprobó
Julio Saúl Reyes Villanueva	Osmar Fabián Morales	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Contratista	Supervisor	Alta Dirección

laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con la entidad.

El Decreto Ley 1083 de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, el cual compila entre otras, la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, la cual en su Artículo 2.2.10.1 Establece la creación de los programas estímulos, bienestar e incentivos los cuales deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes. Para cumplir con este cometido, el área de talento humano aplicará una encuesta con el propósito de identificar las necesidades, expectativas e intereses de Bienestar de los Servidores Públicos y su núcleo familiar.

8.3. Estrategia Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tendrá como propósito la estructuración de la acción conjunta entre todos los servidores públicos y contratistas, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

8.4. Estrategia Monitoreo y Seguimiento del SIGEP.

Realizar el seguimiento al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP, que le permita al Sector Central del Municipio de Campohermoso con los parametros establecidos por el DAFP para la actualización del SIGEP como herramienta de gestión del empleo público.

8.5. Estrategia de evaluación del desempeño.

Realizar la evaluación de los empleados de carrera administrativa que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Julio Saúl Reyes Villanueva	Osmar Fabián Morales	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Contratista	Supervisor	Alta Dirección

9. PLANEACIÓN 2019

La matriz que se muestra a continuación, consolida el presente Plan Estratégico, las políticas determinadas a través del MIPG y el resultado del ejercicio institucional de planeación, que concentra los productos, los hitos y las actividades con las que se dará cumplimiento, a los objetivos y metas de la Gestión Humana en el Sector Central del Municipio de Campohermoso en la presente vigencia y que se desarrolla a través de los diferentes componentes (planes operativos).

PLAN DE ACCIÓN ANUAL/ PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO									
Articulación		Información Productos	Información Hitos			Información Actividades			
Dimensión MIPG	Objetivo Institucional	Nombre del Producto	Nombre del Hito	Fecha Inicio	Fecha Fin	Actividades	Fecha Inicio	Fecha Fin	Responsable Actividad
	Consolidar procesos de gestión de Talento humano que permitan la aplicación los principios de la función pública.	Plan Estratégico del Talento Humano implementado de acuerdo con alineación al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).	Plan Estratégico del Talento Humano consolidado y documentado	15/04/2019	31/05/2019	Elaborar autodiagnóstico de la gestión del talento humano de la Entidad.	01/04/2019	30/04/2019	Área de Personal
Consolidar y publicar el Plan Estratégico del Talento Humano.						01/05/2019	30/05/2019	Área de Personal	
Definir la operación del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes).						01/05/2019	30/06/2019	Área de Personal	
Documentar el Plan Estratégico del Talento Humano a través del Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud						01/05/2019	30/06/2019	Área de Personal	

Elaboró	Revisó	Aprobó
Julio Saúl Reyes Villanueva	Osmar Fabián Morales	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Contratista	Supervisor	Alta Dirección

						en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes.			
			Plan Estratégico del Talento Humano Divulgado	01/05/2019	21/12/2019	Presentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan Estratégico de Talento Humano.	01/05/2019	30/06/2019	Área de Personal
		Definir y diseñar campaña de divulgación del Plan Estratégico del Talento Humano.				01/05/2019	21/12/2019	Área de Personal	
		Desarrollar campaña de divulgación del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes).				01/05/2019	21/12/2019	Área de Personal	
			Plan Estratégico del Talento Humano Implementado	01/05/2019	21/12/2019	Desarrollar actividades del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes).	01/05/2019	21/12/2019	Área de Personal
		Efectuar seguimiento al desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes).				01/05/2019	21/12/2019	Área de Personal	

Elaboró	Revisó	Aprobó
Julio Saúl Reyes Villanueva	Osmar Fabián Morales	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Contratista	Supervisor	Alta Dirección