

<p>Alcaldía Municipal Campohermoso</p>  <p>Participación Equidad y Desarrollo Administración 2020-2023</p>	MACROPROCESO		CÓDIGO	RG-GD-107
	PROCESO	GESTIÓN DOCUMENTAL	VERSIÓN	0
	SUBPROCESO	NO APLICA		
	REGISTRO	PLANES INSTITUCIONALES	PÁGINA:	1 de 10

ALCALDÍA MUNICIPAL

CAMPOHERMOSO – BOYACÁ

PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VERSIÓN 2

ENERO 2021

REGISTRO	PLANES INSTITUCIONALES	CÓDIGO	RG-GD-107	VERSIÓN	0
		PÁGINA	2 de 10		

1. INTRODUCCIÓN

La Alcaldía Municipal está encaminada en garantizar a la comunidad de Campohermoso, un desarrollo social en donde se construyan bases para mejorar la calidad de vida de los habitantes.

Para cumplir con este propósito es necesaria la adopción de un plan de administración del talento humano, orientado a 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 elaboró un 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 de la Alcaldía Municipal de Campohermoso.

2. OBJETIVO

Fijar los lineamientos que permitan planear, ejecutar y evaluar los procesos orientados hacia el mejoramiento continuo y al logro de los objetivos institucionales a través del desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores públicos, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad en la prestación de los servicios al ciudadano.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal de la Administración Municipal de Campohermoso y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad.

4. MARCO NORMATIVO

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- Constitución Política de Colombia
- 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".
- 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 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- 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."
- 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 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
- Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c)
- Guía DAFP "Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes".

5. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

5.1. MISIÓN

Generar progreso y prosperidad para todos con eficiencia y calidad en educación, cultura, deporte, infraestructura, turismo, salud, servicios públicos y población vulnerable contribuyendo a la recuperación y reconstrucción de su entorno físico y económico, su tejido social y político buscando favorecer el desarrollo social e integral de todos los Campohermoseños.

REGISTRO	PLANES INSTITUCIONALES	CÓDIGO	RG-GD-107	VERSIÓN	0
		PÁGINA	3 de 10		

5.2. VISIÓN

En 2026 el Municipio de Campohermoso será un territorio reconocido a nivel nacional como pionero de la reducción de brechas sociales en la implementación de los objetivos de desarrollo sostenible; con participación, equidad y desarrollo en el manejo gerencial, participativo y transparente de los recursos públicos, generando calidad de vida, convivencia pacífica, equidad de género y propendiendo por la reconciliación de toda la población a partir de un mejoramiento continuo, constante y de innovación en sus procesos de producción agrícola, ganadera, turística con sostenibilidad ambiental en la conservación de los recursos naturales y de dialogo permanente y abierto entre la ciudadanía y la administración para la disminución de las necesidades básicas de la comunidad y la reconstrucción de una paz duradera.

5.3. VALORES INSTITUCIONALES

La administración municipal cuenta con el código de integridad el cual busca servir de guía, sello e ideal de cómo debemos ser y obrar los servidores públicos colombianos, por el hecho mismo de servir a la ciudadanía.

5.3.1. HONESTIDAD: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

5.3.2. RESPETO: Reconozco, valor y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

5.3.3. COMPROMISO: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

5.3.4. DILIGENCIA: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

5.3.5. JUSTICIA: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Para cumplir con la Misión y atender las funciones y competencias que le determina la Constitución Política y la Ley, la Administración Central de Campohermoso tendrá la siguiente Estructura Orgánica:

6.1. DESPACHO DEL ALCALDE

6.1.1. Secretaria

6.2. SECRETARIA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO TERRITORIAL

6.2.1. Comisaria de Familia

6.2.2. Inspector de Policía 6ª categoría

6.2.3. Oficina del Sisbén

6.2.4. Oficina familias en acción

6.3. SECRETARIA DE HACIENDA

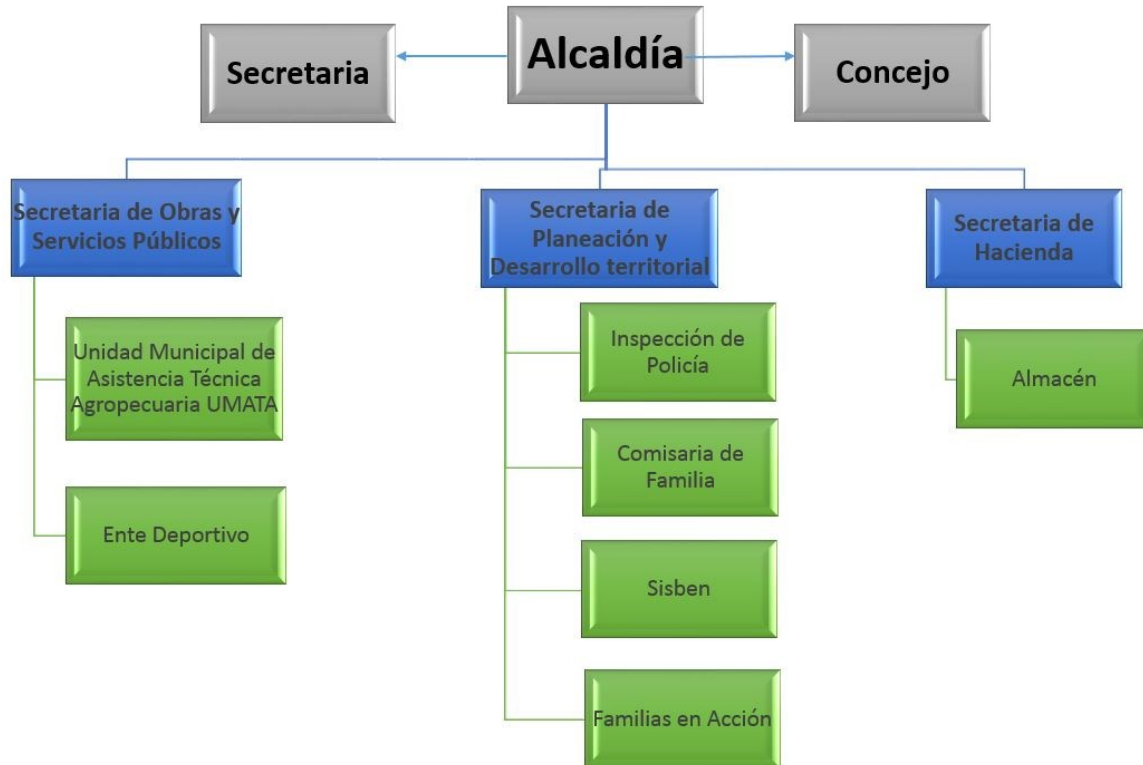
6.3.1. Almacén

6.4. SECRETARIA OBRAS Y SERVICIOS PÚBLICOS

6.4.1. Unidad de servicios públicos

6.5. ORGANIGRAMA

REGISTRO	PLANES INSTITUCIONALES	CÓDIGO	RG-GD-107	VERSIÓN	0
		PÁGINA	4 de 10		



7. PRINCIPIOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

7.1. Orientación a resultados: la estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor público: mayor productividad de los servidores públicos que genere bienestar a los ciudadanos y mayor confianza de los colombianos en el Estado. En la medida en que los servidores públicos perciban que están siendo reconocidos, que tienen posibilidades de desarrollo, que se sienten motivados y que su calidad de vida mejora, van a generar los resultados que de ellos se esperan.

7.2. Articulación interinstitucional: la estrategia pretende que las buenas prácticas se multipliquen y que el conocimiento obtenido en las entidades públicas se comparta y se extienda para obtener el máximo beneficio. Las redes de jefes de talento humano y el liderazgo de la Dirección de Empleo Público serán los canalizadores de la articulación.

7.3. Excelencia y calidad: desde el accionar de cada servidor público es necesario apuntar a hacer siempre las cosas de la mejor manera posible, tanto en lo procedimental como en el servicio al ciudadano. La gestión del talento humano debe generar productos y servicios confiables y eficaces en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y en la productividad de la entidad.

7.4. Toma de decisiones basada en evidencia: cualquier decisión tomada por el área de talento humano debe estar basada en evidencias que permitan predecir los resultados esperados, y no en intuiciones o percepciones. Buscar la objetividad es decisivo para el logro de resultados medibles y comparables.

7.5. Aprendizaje e innovación: el propósito fundamental de la gestión estratégica del talento humano es lograr el máximo beneficio de las lecciones aprendidas y de la gestión del conocimiento, así como generar el contexto propicio para el surgimiento de ideas innovadoras que fortalezcan el desarrollo de los servidores públicos y potencien la productividad de las entidades.

7.6. Enaltecimiento del servidor público: el principio fundamental es que cualquier intervención que busque mejorar los resultados debe estar basada en el desarrollo y el bienestar del servidor público, pues solo es posible

REGISTRO	PLANES INSTITUCIONALES	CÓDIGO	RG-GD-107	VERSIÓN	0
		PÁGINA	5 de 10		

lograr los objetivos a partir del reconocimiento que el capital humano de las entidades es el factor principal de éxito en cualquier institución.

7.7. Compromiso: la gestión estratégica del talento humano depende del esfuerzo, la determinación y la medición que los responsables en cada entidad puedan desarrollar en las áreas de talento humano. El compromiso y la determinación de quienes intervienen en su implementación y su evaluación es fundamental para conseguir los objetivos propuestos.

7.8. Acompañamiento gradual: a partir de la determinación de una línea de base sobre la que se planteen los objetivos de mejora, la Dirección de Empleo Público manifiesta su disposición de apoyar y acompañar los esfuerzos de mejoramiento continuo de las entidades. El propósito es lograr, paulatinamente, que todas las entidades alcancen niveles altos de madurez en la gestión estratégica del talento humano.

7.9. Estandarización: la identificación de buenas prácticas, pero, sobre todo, de los niveles reales en los que se desarrolla la GETH, permitirá llevar paulatinamente a todas las entidades a niveles similares de excelencia y a que todos los líderes de estas áreas tengan parámetros claros de las prácticas que deben aplicar y de las metodologías que pueden incorporar para lograrlas.

7.10. Mejoramiento continuo: poseer estándares de calidad debe ser un propósito permanente en las entidades públicas que deben tener en cuenta todos los niveles jerárquicos. Debe buscarse siempre la excelencia y la innovación que lleven a las entidades a aumentar su competitividad y a desarrollar a su talento humano, orientando los esfuerzos a satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de valor.

8. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La información de los empleos y los servidores que a continuación se presentan permiten orientar la generación de acciones priorizando estrategias hacia las características de la población de servidores con los que cuenta la entidad.

8.1. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La planta de personal aprobada de la Alcaldía Municipal de Campohermoso está conformada por un total de 13 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

ALCALDÍA MUNICIPAL DE CAMPOHERMOSO			
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. CARGOS
NIVEL DIRECTIVO			
Alcalde Municipal	N/A	005	(Uno) 1
Secretario (a) de Despacho	020	07	(Tres) 3
PLANTA GLOBAL			
NIVEL PROFESIONAL			
Comisaria de familia	202	07	(Uno) 1
NIVEL TÉCNICO			
Inspector de Policía 6ª cat.	303	05	(Uno) 1
Técnico Administrativo	407	02	(Uno) 1
NIVEL ASISTENCIAL			
Secretario ejecutivo del despacho del alcalde	438	05	(Uno) 1
Conductor	480	05	(uno) 1
Operario	487	01	(Uno) 1
Auxiliar Administrativo	407	02	(Dos) 2

REGISTRO	PLANES INSTITUCIONALES	CÓDIGO	RG-GD-107	VERSIÓN	0
		PÁGINA	6 de 10		

Auxiliar Administrativo	470	02	(uno) 1
TOTAL PLANTA			Doce (13)

8.2. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES

En la población de la Alcaldía Municipal de Campohermoso predomina el género masculino, representado en un 61 %, frente al género femenino representado en un 39%, el nivel asistencial es el de mayor frecuencia con 6 empleos.

TIPO DE VINCULACIÓN	FUNCIONARIOS	MUJERES		HOMBRES	
DIRECTIVO	4	1	8%	3	23%
PROFESIONAL	1	0	0%	1	8%
TÉCNICO	2	0	0%	2	15%
ASISTENCIAL	6	4	31%	2	15%
TOTAL	13	5	39%	8	61%

9. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

9.1. ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Comprende la realización de todas las actuaciones administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores durante su ingreso, permanencia y retiro.

9.2. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

La gestión estratégica del talento humano estará orientadas al desarrollo integral (mente, cuerpo y emoción) para el auto reconocimiento del saber, del querer y del poder de cada servidor y su impacto en el desempeño, el ambiente y la cultura, para ello se apuntará al siguiente objetivo:

Armonizar los programas de Talento Humano con el direccionamiento estratégico de la Alcaldía Municipal de Campohermoso.

Como estrategias generales se definieron:

- Definir las competencias críticas y evaluar su nivel de desarrollo
- Formular y medir el plan de capacitación en función del direccionamiento estratégico.
- Diseñar programas de bienestar e incentivos que incluyan desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales estratégicas.

Estas estrategias se operacionalizan a través de:

9.2.1. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)

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 la Alcaldía, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

Este plan se formulará anualmente, 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.

9.2.2. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

REGISTRO	PLANES INSTITUCIONALES	CÓDIGO	RG-GD-107	VERSIÓN	0
		PÁGINA	7 de 10		

Con base en los diferentes resultados y recomendaciones médicas, y partiendo de la concepción de la integralidad del ser humano, se ha definido como línea para la formulación de iniciativas de salud y seguridad en el trabajo, la promoción de hábitos de vida saludable y autocuidado, así como la cultura de la prevención.

9.2.3. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

La estrategia estará orientada a desarrollar un plan equitativo y eficaz que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores de la entidad y sus familias, a través de un plan de desarrollo integral, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores y principios institucionales, mediante actividades específicas que respondan a las características e intereses de los servidores.

Igualmente, el plan de bienestar e incentivos se orientará al fortalecimiento de la cultura deseada y a la movilización de temas estratégicos de la entidad. Dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

9.2.4. MOVILIDAD

La gestión del talento humano adelanta diferentes procedimientos que permiten la movilidad horizontal y vertical de los servidores: comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, reubicaciones, traslados y encargos, entre otros.

9.2.5. ESTRATEGIA DE CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Como soporte de la planeación, Talento Humano continuará en la implementación de la política de integridad conforme con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

9.2.6. CLIMA ORGANIZACIONAL Y CAMBIO CULTURAL

La entidad iniciará un proceso de transformación de la Cultura Organizacional con el fin de alinear y fortalecer un tejido de creencias compartidas en torno a las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación; que se traduzcan en un desempeño y desarrollo institucional de calidad y probidad.

Se adelantará el estudio anual de Clima Organizacional, el cual tendrá como objetivo medir la percepción de los servidores con respecto al ambiente laboral y poder generar acciones de intervención con respecto a los resultados del mismo.

9.3. INGRESO

9.3.1. PROVISIÓN DE EMPLEO

La estrategia de Vinculación y Gestión del Talento Humano estará orientada a que la provisión de las vacantes supere 92% de la planta.

9.3.2. PLAN DE VACANTES

La Administración Municipal en su momento procederá a proveer transitoriamente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal que estén en vacancia definitiva, para lo cual se tomarán en cuenta las siguientes directrices:

- En periodo de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito.
- En encargo mientras se surte el proceso de selección.
- Provisional en caso de que se pueda ser provisto por ninguna de las situaciones anteriores.

En los casos que se decida proveer una vacante temporal se procederá a dar cumplimiento con las directrices de orden de provisión fijadas en el presente Plan para las vacantes definitivas.

REGISTRO	PLANES INSTITUCIONALES	CÓDIGO	RG-GD-107	VERSIÓN	0
		PÁGINA	8 de 10		

La Alcaldía Municipal proporcionó a la Comisión Nacional del Servicio Civil la información de las vacantes en empleos de carrera administrativa con el fin de que las mismas sean incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera.

9.3.3. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La Alcaldía anualmente mediante el plan de previsión determinará las necesidades de personal para atender las funciones misionales y de apoyo con base en los estudios técnicos resultantes de los ejercicios de diseño organizacional.

9.3.4. GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

La estrategia se enfoca en mejorar la calidad de información y los tiempos de respuesta, a través de los Sistemas de Información aplicados para el proceso Gestión del Talento Humano.

9.3.5. ESTRATEGIA DE TRÁMITES Y CERTIFICACIONES

La estrategia de trámites y certificaciones estará orientada al diseño y la aplicación de un instrumento que permita medir la satisfacción de los usuarios (encuesta de satisfacción al cliente)

9.3.6. MERITOCRACIA

Se proveerán las vacantes de la planta de personal, mediante los procesos meritocráticos que apliquen según el tipo de empleo y las características de la vacante.

9.3.7. CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL

A través del proceso de inducción se fortalecerá la integración del servidor con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia por la Entidad y mediante la reinducción se reorientará al servidor en los cambios culturales producidos.

9.4. RETIRO

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida, así como contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

10. ARTICULACIÓN CON EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)

El modelo integrado de planeación y gestión concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones y, por tanto, como el gran factor crítico de éxito. La estrategia de implementación de la política de gestión estratégica del talento Humano se fundamenta en los siguientes principios del MIPG: orientación a resultados, articulación interinstitucional, excelencia y calidad, toma de decisiones basadas en evidencia, aprendizaje e innovación. Adicionalmente, se incluyen los siguientes: enaltecimiento del servidor público, compromiso, acompañamiento gradual, estandarización y mejoramiento continuo para una buena gestión que logre resultados y que resuelva las necesidades y problemas de los ciudadanos, esto explica que el tema de talento humano ocupe el centro del MIPG, además, es uno de los ejes principales que se deben gestionar para el adecuado funcionamiento de las entidades públicas.

La estrategia de implementación de la política de GETH, en ese contexto, se articula e integra al MIPG como la metodología que permitirá mejorar el eje central del modelo para propiciar el desarrollo y evolución de todos los temas que lo componen. El MIPG reconoce la vital importancia de los gerentes y directivos públicos para liderar el óptimo desarrollo de las actividades y la ejecución de las metas que llevan al cumplimiento de los planes, programas y proyectos. Por ello, para el modelo se precisa que los gerentes y, en general, el equipo directivo, cuenten con las competencias necesarias para conducir la entidad hacia los resultados esperados y dar solución efectiva a los problemas, interpretar su entorno, tomar las mejores decisiones y desarrollar a la entidad.

REGISTRO	PLANES INSTITUCIONALES	CÓDIGO	RG-GD-107	VERSIÓN	0
		PÁGINA	9 de 10		

11. 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.

12. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

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	ESTRATEGIA	ACCIONES
Gestión del Talento Humano	Fortalecer los procesos de ingreso, desarrollo y retiro de los servidores de la entidad	Políticas de Gestión del Talento Humano Plan Anual de Vacantes	Adoptar la política de gestión de talento humano Actualizar el Plan el Plan Estratégico del Recurso Humano 2021 Actualizar el plan de previsión de recursos humanos 2021 Actualizar el plan anual de vacantes 2021 Realizar la caracterización de funcionarios
Cultura y Clima Organizacional Desarrollar el	Mejoramiento de las Condiciones de Vida Laboral	Plan Institucional de Bienestar e Incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Elaboración Plan de Bienestar Social e Incentivos 2021 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.
Formación del Talento Humano	Establecer un plan de capacitación orientado a formar, fortalecer y potencializar las competencias, según las necesidades evidenciadas.	Plan Institucional de Capacitación o.	Elaborar el Plan Institucional de Capacitación 2021 Determinar necesidades de inducción, reinducción entrenamiento
Sistemas de Información y Comunicación	Fortalecer los sistemas de información y comunicación de la entidad.	Informe de caracterización de personal Estrategia de Comunicación	Elaborar caracterización de personal.

13. EVALUACIÓN DEL PLAN

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano en la Alcaldía Municipal de Campohermoso son los siguientes:

REGISTRO	PLANES INSTITUCIONALES	CÓDIGO	RG-GD-107	VERSIÓN	0
		PÁGINA	10 de 10		

MECANISMOS DE EVALUACIÓN	PERIODICIDAD	RESPONSABLE
Comité de Gestión y Desempeño Institucional	Cada vez que se convoque el comité	Miembros del comité.
Plan de acción	anual	Secretario de Planeación y Obras Públicas.
Informes de seguimiento control interno	De conformidad plan de acción de la OCI	Jefe de Control Interno o quien haga sus veces.

Cordialmente,



JONATHAN ALEJANDRO MARTÍNEZ CRUZ
Secretario de Planeación y Desarrollo Territorial.