



ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS

PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATEGICO GESTION DE RECURSO HUMANO

Fecha: 09/01/2018

Código: GTHU – PL – 01

Versión: 1



Sistema de Gestión  
OHSAS 18001:2007  
ISO 9001:2015  
ISO 14001:2015





www.tuv.com  
ID 910508574

# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2019



Carrera 14 #. 13-30. Piso 3. Barrió Centro. Código Postal: 507001 PBX: (57+8) 6569125  
Línea de Atención al Usuario: 01 8000 112 996 Correo Electrónico: [privada@acacias-meta.gov.co](mailto:privada@acacias-meta.gov.co)  
Página Web: [www.acacias-meta.gov.co](http://www.acacias-meta.gov.co) Twitter: @AlcaldiaAcacias Facebook: Alcaldía de Acacias






	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACIAS</b>		
	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO GESTION DE RECURSO HUMANO</b>		
	Fecha: 09/01/2018	Código: GTHU – PL – 01	

## TABLA DE CONTENIDO

PROPÓSITO DEL PLAN .....	4
ESTRUCTURA DEL PLAN .....	4
1. MARCO CONCEPTUAL .....	5
2. MARCO LEGAL .....	6
3. OBJETIVO GENERAL .....	9
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	9
4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DLA ALCALDIA MUNICIPAL DE ACACIAS DEL META .....	10
MISIÓN .....	10
VISIÓN .....	10
VALORES CORPORATIVOS .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
5. DIAGNÓSTICO .....	13
DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH. ....	13
RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL .....	14
6. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA .....	15
Líneas Estrategias de Talento Humano 2019. ....	20
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO .....	20
GESTION DEL EMPLEO .....	21
GESTION DE NOMINA .....	22
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS .....	22
OBJETIVO GENERAL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	22
OBJETIVO GENERAL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS .....	22
GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	23
7. PROCESOS QUE HACEN PARTE INTEGRAL DEL PLAN ESTRATÉGICO .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>



	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS</b>		 <p style="font-size: small;">           Sistema de Gestión            OHSAS 18001:2007            ISO 9001:2015            ISO 14001:2015              www.tuv.com            ID 9105085574         </p> 
	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO GESTION DE RECURSO HUMANO</b>		
	Fecha: 09/01/2018	Código: GTHU – PL – 01	

## INTRODUCCIÓN

La ley 909 de 2004, establece como funciones específicas de la gestión de personal la elaboración de planes estratégicos de recursos humano, con el fin de disponer de una herramienta que permita fijar las acciones que han de seguirse en el desarrollo de los planes, programas y proyectos relacionados con la gestión del Talento Humano.

La planeación estratégica es entonces la carta de navegación para establecer hacia donde estará orientado nuestro esfuerzo, evaluar si se está cumpliendo o no con los objetivos propuestos e ir monitoreando a través de indicadores el nivel de cumplimiento. Esta planeación busca cubrir las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal en las dependencias de la entidad, permite definir las acciones para hacer frente a los procesos de Ingreso, permanencia y retiro. Hacen parte de este proceso de planeación el plan anual de vacantes y los planes de previsión de recursos humanos que se deben actualizar cada año.




La gestión del talento humano, debe orientar el trabajo hacia la promoción del trabajo en equipo, a la implementación de los programas de capacitación, de bienestar laboral y estímulos para los servidores públicos.

El trabajo de planificación de la gestión del talento humano es importante el conocimiento de todos los funcionarios, cualquier entidad que no conozca a sus funcionarios estará condenada a fracasar.

De otro lado se debe generar conciencia entre todas las dependencias que el área de Talento humano, es una unidad que desarrolla actividades en pro de hacer agradable la permanencia del servidor en la institución.

Por lo tanto las labores de seguimiento y evaluación de los funcionarios están en cabeza del jefe inmediato. Es importante que cada jefe inmediato establezca una buena relación con las personas a cargo.

La labor de seguimiento no es solo establecer sanciones, no se nos debe olvidar que se trabaja con personas, también se debe diseñar estrategias para lograr generar motivación en el trabajo, reconocimiento de la labor desarrollada y en cultivar principios y valores de la organización.

	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS</b>		 <div style="font-size: 8px;">           Sistema de Gestión            OHSAS 18001:2007            ISO 9001:2015            ISO 14001:2015              www.tuv.com            ID 9105085574         </div> 
	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO GESTION DE RECURSO HUMANO</b>		
	Fecha: 09/01/2018	Código: GTHU – PL – 01	

## PROPÓSITO DEL PLAN




Favorecer el Desarrollo Humano e Integral de los Servidores Públicos de la Alcaldía Municipal de Acacias, mediante programas de capacitación, formación y bienestar laboral, incentivos y administración del talento humano, con el fin de fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, así como, fortalecer la cultura de prevención, protección y promoción de la salud en el trabajo.

## ESTRUCTURA DEL PLAN

Dando cumplimiento a lo establecido en los Títulos I y II del Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Ley 1064 de 2006 y los Decreto 1083 de 2015, Decreto 1072 de 2015, Decreto 1499 de 2017, entre otros, La Alcaldía Municipal de Acacias del Meta adopta el Plan Estratégico del Talento Humano, con el objetivo de trazar las directrices educativas, de bienestar laboral, de administración de personal y formular los programas a desarrollar durante la vigencia de 2019.

El Plan Estratégico del Talento Humano, está estructurado por los siguientes contenidos esenciales:

- Marco Conceptual.
- Marco Legal.
- Alcance.
- Identificación del Direccionamiento Estratégico de la Entidad.
- Estructura organizacional
- Diagnóstico de la Situación Actual
- Estructura del plan estratégico
- Programas
- Recursos Presupuestales Propyectados

	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS</b>		 <div style="font-size: 8px;">           Sistema de Gestión            OHSAS 18001:2007            ISO 9001:2015            ISO 14001:2015              www.tuv.com            ID 9105085574         </div> 
	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO GESTION DE RECURSO HUMANO</b>		
	Fecha: 09/01/2018	Código: GTHU – PL – 01	




## 1. MARCO CONCEPTUAL

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales. Así mismo, el Decreto 612 de 2018 ordenó que todas 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 todos los planes institucionales y estratégicos y publicarlos, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año.

Es así, como MIPG se convierte en un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. La dimensión del Talento Humano, se identifica como el corazón del modelo; lo que hace que sea muy importante adelantar una Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), donde se busca enaltecer al servidor público y su valor, teniendo como base que son los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas, con lo que se espera alcanzar la mayor eficiencia de la administración pública. Para lo cual, es fundamental que el empleo público en Colombia sea atractivo, retador, motivante y competidor frente al sector privado, además, debe propiciar las condiciones para construir un sector más sólido y competitivo, que logre la satisfacción del ciudadano y que, por ende, contribuya a incrementar su confianza en el Estado. Esto requiere del compromiso permanente de los servidores públicos, pero, sobre todo, de una alineación con las políticas y directrices en cada una de las áreas de Talento Humano (TH) y las actividades propias de su gestión para que haya un enfoque claro y unificado que permita lograr los propósitos planeados.

Lo anterior se puede alcanzar, desarrollando programas con los Servidores Públicos, tales como; Plan de formación y capacitación, Plan de bienestar laboral e incentivos, Plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, con los cuales se buscará garantizar el mejoramiento continuo de las competencias laborales, alcanzar la felicidad y satisfacción de los servidores con las funciones realizadas, preservar e incrementar el mérito, fortalecer la cultura de prevención, protección y promoción de la salud en el trabajo.

Con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017, cuyo principal enfoque es

	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS</b>		 <div style="font-size: small;">           Sistema de Gestión            OHSAS 18001:2007            ISO 9001:2015            ISO 14001:2015            www.tuv.com            ID 910508574         </div> 
	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO GESTION DE RECURSO HUMANO</b>		
	Fecha: 09/01/2018	Código: GTHU – PL – 01	

incrementar y mejorar las capacidades del Servidor Público y de acuerdo a lo identificado en la encuesta de necesidades de formación y capacitación, se estructuró el Plan de Capacitaciones de la Alcaldía Municipal de Acacias del Meta para el 2019.

El Bienestar Laboral de los funcionarios Públicos se puede entender primordialmente como la búsqueda de la calidad de su vida en general, que armoniza con el aporte al bienestar social ciudadano.

## 2. MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Gestión Humana de la Alcaldía Municipal de Acacias del Meta se realizó con base en la normatividad vigente para Entidades Estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

Normatividad	Aplicación específica	Tema relacionado con la norma
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES.	Certificación de Bono Pensional
Normatividad	Aplicación específica	Tema relacionado con la norma

	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS</b>		
	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO GESTION DE RECURSO HUMANO</b>		
	Fecha: 09/01/2018	Código: GTHU – PL – 01	

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).	Talento Humano
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	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta 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	Plan Institucional de Capacitación
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional.	Certificación de Bono Pensional
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
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)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.	Programa de Bienestar
<b>Normatividad</b>	<b>Aplicación específica</b>	<b>Tema relacionado con la norma</b>

	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS</b>		<p>Sistema de Gestión OHSAS 18001:2007 ISO 9001:2015 ISO 14001:2015</p> <p>www.tuv.com ID 910508574</p>
	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO GESTION DE RECURSO HUMANO</b>		
	Fecha: 09/01/2018	Código: GTHU – PL – 01	

Acuerdo 565 de 2016	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño
Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
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 Rema Ejecutiva colombiana	Talento Humano
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	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	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.	Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST)
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
<b>Normatividad</b>	<b>Aplicación específica</b>	<b>Tema relacionado con la norma</b>



	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS</b>			
	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO GESTION DE RECURSO HUMANO</b>			
	Fecha: 09/01/2018	Código: GTHU – PL – 01	Versión: 1	

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.	Programa de Bienestar
Resolución 1459 de 28 de diciembre de 2017	Resolución de Función Pública por medio de la cual se adoptan los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Función Pública.

**Fuente:** Tomado parcialmente del Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) - Vigencia 2018. Departamento Administrativo de la Función Pública

### 3. OBJETIVO GENERAL

Establecer las acciones requeridas para fortalecer las etapas del ciclo de vida laboral de cada uno de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Acacias del Meta, buscando incrementar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad en la prestación de los servicios al ciudadano.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Realizar actividades de capacitación, formación, entrenamiento, inducción y reinducción que permitan afianzar las competencias técnicas y habilidades personales de los Servidores Públicos del Institución, con base en las necesidades identificadas, para alcanzar un óptimo desempeño.
- Propiciar espacios de reconocimiento, integración y bienestar, que permitan mejorar la calidad de vida, intensificar los niveles de felicidad e incrementar el desempeño laboral de los funcionarios.
- Definir estrategias y establecer estrategias que permitan prevenir, reconocer, analizar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad, salud y estabilidad de los funcionarios y el desarrollo de sus actividades.

	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS</b>			
	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO GESTION DE RECURSO HUMANO</b>			
	Fecha: 09/01/2018	Código: GTHU – PL – 01	Versión: 1	

- Fortalecer el desarrollo del talento humano direccionándolo a la cultura del servicio, con el fin de incrementar el nivel de confianza de la ciudadana.
- Establecer mecanismos para que la evaluación del desempeño laboral y de la gestión de los gerentes públicos, se convierta en una herramienta que permita incrementar la eficiencia de los servidores públicos.

#### **4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACIAS DEL META**

##### ***MISIÓN***

Desarrollar una transformación organizacional en el logro de objetivos y metas institucionales propuestas mediante la administración del recurso humano, enfocado en el modelo de competencias, que genera la interacción adecuada con las habilidades, destrezas, aptitudes, actitudes y conocimientos requeridos por los procesos y procedimientos que abarca las distintas dimensiones de la gestión administrativa en el marco del modelo estratégico de planeación aplicado a la Alcaldía Municipal, contribuyendo con el fortalecimiento del recurso humano en las diferentes áreas y equipos de trabajo, apuntando a los compromisos misionales, transversales y de apoyo de la gestión administrativa, garantizando así una política estratégica de gerencia organizacional siendo éste el activo más importante con el que cuenta la entidad.

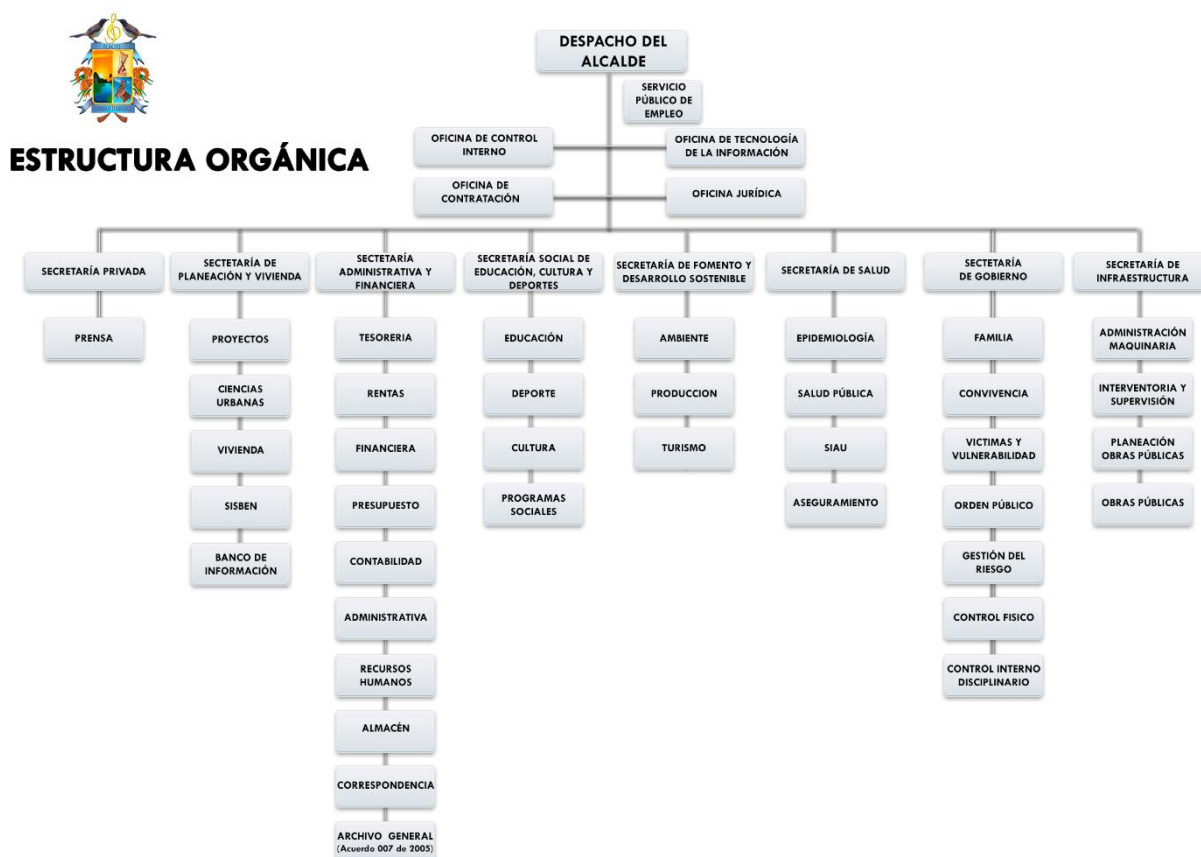
##### ***VISIÓN***

Terminando el periodo de gestión de la actual Administración, debe haber logrado un alto nivel de liderazgo y productividad del desarrollo integral del el activo más importante con el que cuenta la entidad.

	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS</b>		
	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO GESTION DE RECURSO HUMANO</b>		
	Fecha: 09/01/2018	Código: GTHU – PL – 01	

## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

### ORGANIGRAMA



Para el cumplimiento de sus funciones la Alcaldía Municipal de Acacias cuenta con la siguiente planta global, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas:

NIVEL	DENOMINACION	CODIGO	GRADO
DIRECTIVO	ALCALDE	05	
	SECRETARIO DE DESPACHO	20	01
	JEFE DE OFICINA	06	01



**ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS**

**PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO**

**PLAN ESTRATEGICO GESTION DE RECURSO HUMANO**

Fecha: 09/01/2018

Código: GTHU – PL – 01

Versión: 1





Sistema de Gestión  
OHSAS 18001:2007  
ISO 9001:2015  
ISO 14001:2015



www.tuv.com  
ID 9105085574

<b>PROFESIONAL</b>	TESORERO GENERAL	201	07
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	06
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	05
	ALMACENISTA GENERAL	215	04
	COMISARIO DE FAMILIA	202	04
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	03
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01
<b>TECNICO</b>	INSPECTOR DE POLICIA	303	02
	TECNICO OPERATIVO	314	01
<b>ASISTENCIAL</b>	SECRETARIO EJECUTIVO	425	06
	OPERARIO	487	05
	SECRETARIO EJECUTIVO DEL DESPACHO	438	04
	SECRETARIO	440	04
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	04
	AUXILIAR AREA DE SALUD	412	04
	CONDUCTOR	480	04
	AUXILIAR DE SERVICIOS	470	03
	AYUDANTE	472	02
	CELADOR	477	01

	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS</b>			
	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO GESTION DE RECURSO HUMANO</b>			
	Fecha: 09/01/2018	Código: GTHU – PL – 01	Versión: 1	

En cuanto al género encontramos que la mayoría de funcionarios actualmente vinculados en La Alcaldía Municipal de Acacias son mujeres con el 67% y el 33% corresponde a hombres.

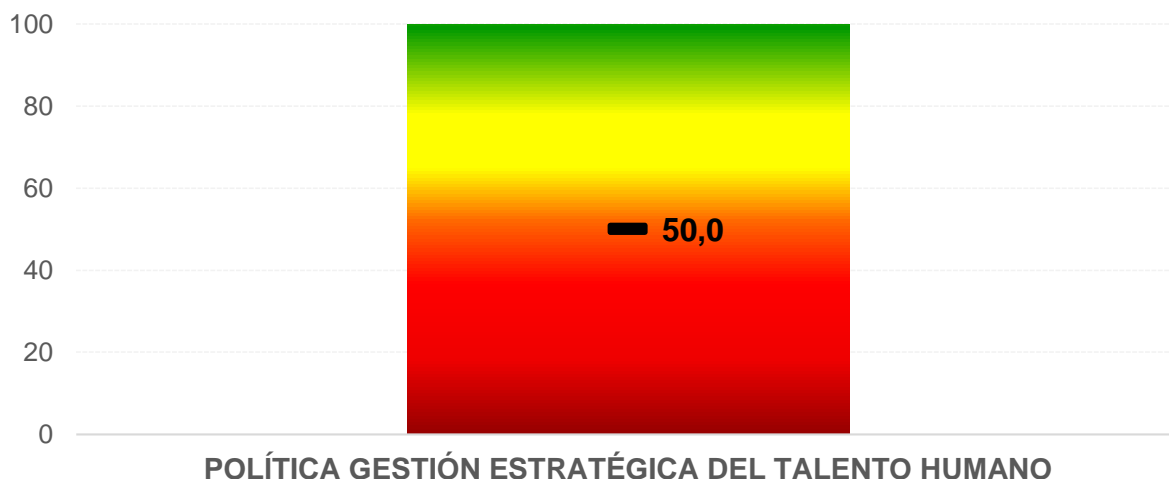
A los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Acacias en materia de administración de personal, régimen salarial y prestacional, les aplican las disposiciones generales que regulan a los empleados públicos de la rama ejecutiva del orden nacional.

## 5. DIAGNÓSTICO

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

Una de las herramientas adoptadas para realizar el diagnóstico del proceso de Gestión Humana, fue la Matriz de autodiagnóstico diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en la cual se identifican las rutas que se deben trabajar para mejorar en el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema.

Una vez adelantado el diagnóstico de las variables que el área de Gestión Humana debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, a través de la Matriz GETH, se evidencia una calificación de 50, sobre un total de 100.



En relación a las variables que incidieron en el resultado y las cuales se deben intervenir de manera prioritaria encontramos la de la felicidad, el crecimiento y el Análisis de datos, como se refleja en la siguiente tabla.



**ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS**

**PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO**

**PLAN ESTRATEGICO GESTION DE RECURSO HUMANO**

Fecha: 09/01/2018

Código: GTHU – PL – 01

Versión: 1



Sistema de Gestión  
OHSAS 18001:2007  
ISO 9001:2015  
ISO 14001:2015



www.tuv.com  
ID 9105085574





modelo integrado  
de planeación  
y gestión

## RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

### RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  <b>La felicidad nos hace productivos</b>	<b>52</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>67</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>51</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>52</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>39</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  <b>Liderando talento</b>	<b>46</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>39</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>51</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>43</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>50</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  <b>Al servicio de los ciudadanos</b>	<b>54</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>53</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>55</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  <b>La cultura de hacer las cosas bien</b>	<b>50</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>50</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>50</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  <b>Conociendo el talento</b>	<b>52</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>52</b>

**RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL.**

	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS</b>		
	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO GESTION DE RECURSO HUMANO</b>		
	Fecha: 09/01/2018	Código: GTHU – PL – 01	

La medición de Clima Organizacional busca identificar los diferentes aspectos que hacen parte del clima laboral de la Alcaldía Municipal de Acacias del Meta y proponer las acciones de intervenciones necesarias para la mejora de las condiciones halladas.

El Clima Organizacional comprende las relaciones que se llevan a cabo entre los distintos actores de la empresa constituyendo el ambiente en donde los empleados desarrollan sus actividades. El clima organizacional puede ser un vínculo positivo dentro de la organización o un obstáculo en su desempeño. Relacionado con el clima organizacional, los factores internos y externos de la organización afectan el desempeño de los integrantes de la empresa. Esto es así porque las características del medio de trabajo que son percibidas por los trabajadores de forma directa o indirecta influyendo en cierto modo en su comportamiento y rendimiento en el trabajo.

Ver anexo de los resultados de la medición del Clima Laboral realizado elaborado en el año 2018.

## 6. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

El Plan Estratégico de Gestión Humana de la Alcaldía Municipal de Acacias del Meta se plantea con base en el ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro.

Este plan se orienta a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en la evaluación de Clima Organizacional, a través de la implementación 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, se establecieron como punto de partida cada una de las dimensiones establecidas en MIPG, las cuales se trabajarán con una o varias actividades en cada uno de los planes señalados anteriormente.

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			
Rut a	Variable	Actividades	Proceso
		Elaborar e implementar del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	SGSST



**ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS**

**PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO**

**PLAN ESTRATEGICO GESTION DE RECURSO HUMANO**

Fecha: 09/01/2018

Código: GTHU – PL – 01

Versión: 1



Sistema de Gestión  
OHSAS 18001:2007  
ISO 9001:2015  
ISO 14001:2015



www.tuv.com  
ID 910508574

<p><b>RUTA DE LA FELICIDAD</b></p> <p><b>La felicidad nos hace productivos</b></p>	Entorno físico	Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores.	SGSST
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de La Alcaldía Municipal de Acacias.	
	Equilibrio de vida	Programar actividades de esparcimiento como: eventos deportivos, actividades que fomenten la integración y el bienestar.	Bienestar / SGSST
		Desarrollar la modalidad horario flexible.	Bienestar
		Actualizar el Plan anual de vacantes que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso.	Vinculación
	<b>DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>Ruta</b>	<b>Variable</b>	<b>Actividades</b>	<b>Proceso</b>
	Salario emocional	Programar ejercicios dirigidos - Actividad física.	Bienestar SGSST /
		Identificar y caracterizar los servidores con alteraciones en exámenes médicos ocupacionales.	SGSST
		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	Bienestar





**ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS**

**PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO**

**PLAN ESTRATEGICO GESTION DE RECURSO HUMANO**

Fecha: 09/01/2018

Código: GTHU – PL – 01

Versión: 1



Sistema de Gestión  
OHSAS 18001:2007  
ISO 9001:2015  
ISO 14001:2015



www.tuv.com  
ID 9105085574

		reconocimiento para los demás servidores.	
	Innovación con pasión	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	Bienestar
		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
		Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o Programa Estado Joven.	Pasantes
		Analizar la información trimestral acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.	Retiro
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  <b>Liderando talento</b>	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 de Desempeño.	EDL
		Promover la construcción de planes de mejoramiento individual a quienes obtengan calificación de 85 puntos o menos.	EDL
	Bienestar del talento	Diseñar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad y desarrollar propuesta semestral para actualización o nueva estrategia de inducción.	PIC
<b>DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>			
<b>Ruta</b>	<b>Variable</b>	<b>Actividades</b>	<b>Proceso</b>



**ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS**

**PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO**

**PLAN ESTRATEGICO GESTION DE RECURSO HUMANO**

Fecha: 09/01/2018

Código: GTHU – PL – 01

Versión: 1



Sistema de Gestión  
OHSAS 18001:2007  
ISO 9001:2015  
ISO 14001:2015



www.tuv.com  
ID 910508574

		Diseñar la estrategia de reinducción 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
		Promover actividades para la conmemoración del Día del Servidor Público	Bienestar
		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 de Función Pública.	Vinculación
		Coordinar actividades semestrales para Pre pensionados con la Caja de Compensación.	Bienestar
		Generar conjuntamente con la Caja de Compensación y la ARL, una estrategia 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 en finalización de la planta temporal.	Bienestar - Retiro



**ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS**

**PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO**

**PLAN ESTRATEGICO GESTION DE RECURSO HUMANO**

Fecha: 09/01/2018

Código: GTHU – PL – 01

Versión: 1



Sistema de Gestión  
OHSAS 18001:2007  
ISO 9001:2015  
ISO 14001:2015



www.tuv.com  
ID 910508574

		Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión.	EDL
<b>DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>			
Rut a	Variable	Actividades	Proceso
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con: Planificación, desarrollo territorial y nacional, Relevancia internacional, 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
		Socializar el programa de bilingüismo en la Entidad.	PIC
		Orientar la entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran de la Función Pública.	Retiro
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  <b>Al servicio de los ciudadanos</b>	Cultura basada en el servicio	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	Talent o Human o
<b>RUTA DE LA</b>	Hacer siempre	Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Nómina
		Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	Talent o Human o

	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS</b>			
	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO GESTION DE RECURSO HUMANO</b>			
	Fecha: 09/01/2018	Código: GTHU – PL – 01	Versión: 1	

<b>CALIDAD</b>  <b>La cultura de hacer las cosas bien</b>	las cosas bien	Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Vinculación y Permanencia
		Expedir y apropiar mediante acto administrativo del sistema propio de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión.	EDL
		Promover la conformación de Comisión de Personal.	Comités
<b>RUTA DE LA INFORMACIÓN</b>	Entendiendo personas a	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	SIGEP
		Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina.	Vinculación / Nómina
<b>DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>			
<b>Ruta</b>	<b>Variable</b>	<b>Actividades</b>	<b>Proceso</b>
<b>Conociendo el talento</b>	través del uso de los datos	Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Vinculación y Permanencia
		Consolidar las Estadísticas de la información de Gestión Estratégica de Gestión Humana.	Talento Humano




**Fuente:** Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) - Vigencia 2018. Departamento Administrativo de la Función Pública – Adaptado.

## LÍNEAS ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 2019.

Para el desarrollo del Plan Estratégico de Gestión Humana se definieron como líneas estratégicas las que a continuación se relacionan:

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

**Manuales de Funciones, competencias y requisitos laborales.** Se cuenta con manual

	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS</b>		 <div style="font-size: 8px;">           Sistema de Gestión            OHSAS 18001:2007            ISO 9001:2015            ISO 14001:2015              www.tuv.com            ID 9105085574         </div> 
	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO GESTION DE RECURSO HUMANO</b>		
	Fecha: 09/01/2018	Código: GTHU – PL – 01	

de funciones debidamente aprobados mediante decreto elaborados conforme a las guías del Departamento Administrativo de la Función Pública, con los niveles de Directivo, asesor, profesional, Técnico y asistencial ajustados de acuerdo con las normas sobre disciplinas académicas que se exigen para el desempeño de los diferentes empleos.

Plan de previsión y plan anual de vacantes. El Plan Anual de Vacantes puede considerarse como un instrumento técnico de ordenación y planificación del empleo público que le permite a la Alcaldía Municipal de Acacias Departamental de Cultura del Meta programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, la Alcaldía Municipal de Acacias Del Meta, desarrollará el Plan Anual de Vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

La Alcaldía Municipal de Acacias en el año 2018, mediante Resolución No. 782 ajusto el manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de planta de personal de la Alcaldía Municipal de Acacias.




## **MONITOREO DEL SIGEP**

El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación

Se realiza seguimiento al registro de altas y bajas de personas dentro de la plataforma.

## **GESTION DEL EMPLEO**

El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como *“el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”*.

	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS</b>		 <p style="font-size: small;">Sistema de Gestión OHSAS 18001:2007 ISO 9001:2015 ISO 14001:2015</p>  <p style="font-size: x-small;">www.tuv.com ID 9105085574</p>
	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO GESTION DE RECURSO HUMANO</b>		
	Fecha: 09/01/2018	Código: GTHU – PL – 01	

Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

## **GESTION DE NOMINA**

Esta actividad es realizada en el área de Talento humano, de manera mensual se realiza la liquidación y pago de nómina de todos los servidores públicos. El procedimiento tiene estructurado el pago de las prestaciones sociales conforme a las normas vigentes.

## **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

Se cuenta con el plan de capacitación debidamente aprobado, así mismo el plan de Bienestar Laboral, estímulos e incentivos. El plan estratégico en general cumple con los elementos básicos: Tienen sus objetivos, un plan de acción para cumplir con los objetivos trazados. Se da cumplimiento al Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, fortaleciendo la cultura de prevención y manejo de riesgos laborales.

### **OBJETIVO GENERAL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

Contribuir al desarrollo integral de los funcionarios y el mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación.

Incrementar el nivel de compromiso de los empleados, con el propósito de garantizar el cumplimiento de los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.

Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

Iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de INDUCCIÓN.

### **OBJETIVO GENERAL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

El objetivo del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Alcaldía Municipal de Acacias del Meta, es propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de la identidad, la participación y la seguridad laboral de sus funcionarios, así como, la eficacia,

	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS</b>		
	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO GESTION DE RECURSO HUMANO</b>		
	Fecha: 09/01/2018	Código: GTHU – PL – 01	

la eficiencia, la efectividad en su desempeño contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y su grupo familiar.

## **GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Diseñar, desarrollar, ejecutar y garantizar el cumplimiento de las actividades establecidas en los estándares mínimos de la resolución 0312 DE 2019, con el fin de desarrollar el SGSST de la Alcaldía Municipal de Acacias DEL META para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos para el año 2019.

## **ANEXOS**

ANEXO 1. Plan anual de vacantes

ANEXO 2. Plan de previsión de recursos Humanos

ANEXO 3. Plan de registro y seguimiento del SIGEP

Se encuentra en [www.sigep.gov.co](http://www.sigep.gov.co). El registro de la información en el SIGEP se monitorea constantemente. Cada vez que ingresa un nuevo funcionario debe alimentar la información.

ANEXO 4. Análisis de resultados de la evaluación de desempeño laboral.

ANEXO 5. Plan institucional de bienestar e incentivos.

El Plan de Bienestar para la vigencia 2019 estará enfocado a desarrollar actividades que proporcionen calidad de vida a los funcionarios, lo que a su vez propicie un clima laboral óptimo para alcanzar los objetivos Institucionales.

ANEXO 6. Plan de seguridad y salud en el Trabajo

ANEXO 7. Plan Institucional de Capacitación.