



MUNICIPIO DE EL PITAL

NIT. 891.180.199 – 0

Código
110-031-024

SECRETARIA DE GOBIERNO Y DESARROLLO COMUNITARIO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023



ALCALDÍA MUNICIPAL DE EL PITAL-HUILA

	MUNICIPIO DE EL PITAL	Código 110-031-024
	NIT. 891.180.199 – 0	
	SECRETARIA DE GOBIERNO Y DESARROLLO COMUNITARIO	

1. INTRODUCCION

La Alcaldía Municipal está encaminada a garantizar a la Comunidad del Municipio de EL Pital Huila, 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 mediante la capacitación, rotación, re entrenamiento en puestos de trabajo y contribuir a su desarrollo integral, logrando un buen clima laboral y eficiencia en los resultados de la entidad.

El trabajo de planificación de la gestión del talento humano es importante el conocimiento de todos los funcionarios 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.

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 en el trabajo la salud en el trabajo, 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 cantidad de vida de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de El Pital Huila.

	MUNICIPIO DE EL PITAL	Código 110-031-024
	NIT. 891.180.199 – 0	
	SECRETARIA DE GOBIERNO Y DESARROLLO COMUNITARIO	

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Planear, ejecutar y evaluar los procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de nuestro talento humano, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación de los servicios al ciudadano En la Alcaldía Municipal de EL pital Huila para el año 2023.

2.2. Objetivos Específicos

- Contribuir al desarrollo integral del servidor y mejorar la cultura organizacional a través del Plan Incentivos Institucionales.
- 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.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio, de forma que se incremente el nivel de confianza de la ciudadanía.
- Promover el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones – TIIC para la optimización de los procesos y mejora del desempeño institucional.

3. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Para el cumplimiento de sus funciones la Alcaldía Municipal de El Pital Huila una planta global, compuesta por 14 cargos.

3.1. Planta de Cargos

En la actualidad se cuenta con una planta de personal compuesta de la siguiente manera:

- De elección popular, uno (01)
- De periodo fijo, dos (02)
- De libre nombramiento y remoción, seis (06)
- De carrera administrativa, cinco (05)

Nota: Es de aclarar que para el caso de la Comisaria de Familia se deberá dar aplicación al Decreto 2126 del 04 de agosto de 2021.

	MUNICIPIO DE EL PITAL	Código 110-031-024
	NIT. 891.180.199 – 0	
	SECRETARIA DE GOBIERNO Y DESARROLLO COMUNITARIO	

3.2. Manuales de Funciones y Competencias Laborales

Se cuenta con manual 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 Especializado, Técnico y asistencial ajustados de acuerdo con las normas sobre disciplinas académicas que se exigen para el desempeño de los diferentes empleos.

3.3. 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 Administración programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva. Los empleos a que hace relación el Plan Anual de Empleos Vacantes son los Empleos en vacancia definitiva que a pesar de encontrarse inmersas por cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, y que por razón del servicio requieran ser provistos por un servidor de carrera de forma definitiva.

De esta forma, se deben establecer cuáles son los cargos vacantes en la actualidad, y prever cuáles serán las vacantes que se van a generar en el año, de acuerdo con las causales de retiro del servicio consagradas en artículo 41 de la Ley 909 de 2004. En concordancia con el acuerdo 1356 de 2016 de la CNSC, esta misma, ha desarrollado ya dos etapas; la convocatoria y divulgación e inscripciones.

La alcaldía municipal no había proporcionado a la Comisión Nacional del Servicio Civil la información de las vacantes en empleos de carrera administrativa, esto fue justificado por la necesidad imperativa de realizar una reestructuración administrativa, además de existir un fallo del tribunal administrativo del Huila, que ha dejado sin efecto la expresión dirección de justicia, la información anterior fue completamente y consignada en el Plan Anual de Vacantes de 2023.

Este hecho se consumó con la aprobación de Acuerdo Municipal No. 019 del 11 de noviembre de 2020, el cual define en lo pertinente:

ARTICULO PRIEMRO: Supresión de cargos y Derogatoria. Suprímase de la planta de personal el cargo de Dirección de Justicia y Comisario de Familia, en consecuencia, se derogan los Acuerdos Municipales Número 023 de noviembre 30 de 2007 y número 010 de mayo 23 de 2008.

ARTICULO SEGUNDO: Supresión de Cargos. Suprímase de la planta de personal el cargo de Auxiliar de servicios generales, código 470, Grado2.

ARTICULO TERCERO: Creación de Cargos. Créase al Interior de la administración

	MUNICIPIO DE EL PITAL	Código 110-031-024
	NIT. 891.180.199 – 0	
	SECRETARIA DE GOBIERNO Y DESARROLLO COMUNITARIO	

central de la Alcaldía Municipal de El Pital Huila y dependientes de la Secretaria de Gobierno y Desarrollo Comunitario, o quien haga sus veces, las siguientes dependencias:

No de cargos	Dependencia del empleo	Denominación	Código	Grado	Clasificación del empleo
Uno (01)	Secretaria de Gobierno y Desarrollo Comunitario	Comisaria de Familia	202 y/o 222	6	Carrera Administrativa
Uno (01)	Secretaria de Gobierno y Desarrollo Comunitario	Inspector de Policía 3° a 6° categoría	303	6	Carrera Administrativa

Lo anterior, tendrá una variación dado que la Administración Municipal inició el proceso concursal con la Comisión Nacional del Servicio Civil, realizando el proceso de registro de los empleos de carrera vacantes en la OPEC en el software de la CNSC, el cual debe actualizarse y ajustar ante la CNSC, dado que corresponde a los cargos del Inspector de Policía y Comisario de Familia, éste último que fuera regulado mediante el decreto 2126 de 04 de agosto de 2021.

“Artículo 11. Naturaleza de los empleos, selección y vinculación del personal de las comisarias de familia (...). El empleo de comisario y comisaria de familia será de nivel directivo. Tendrá un periodo institucional de cuatro (04) años, el cual comenzará a contarse desde el 1 de enero del segundo año del periodo de gobierno municipal o distrital. Dentro de dicho periodo, solo podrán ser retirados del cargo por las causales establecidas en el artículo 41 de Ley 909 de 2004 o las normas que la modifiquen o adicionen.

Las vacancias temporales originadas por novedades normales del personal, tales como vacaciones, permisos, compensatorios, etc. Son atendidas con el mismo personal de la entidad con el fin de no afectar la prestación de los servicios.

Se utiliza la figura de la delegación de funciones o encargos del puesto mientras se subsana la novedad en el personal.

4. GESTIÓN DEL EMPLEO

Desde la secretaria de gobierno quien tiene a su cargo las funciones del Talento Humano, se realiza todo el proceso de administración del talento humano. En el cual

	MUNICIPIO DE EL PITAL	Código 110-031-024
	NIT. 891.180.199 – 0	
	SECRETARIA DE GOBIERNO Y DESARROLLO COMUNITARIO	

se desarrollan todas las tareas relacionadas con la Vinculación del personal, permanencia o retiro y todos los movimientos que se presenten a nivel interno como resultado de novedades con el personal, llámese vacaciones, permisos, licencias, etc. Todas estas situaciones administrativas se encuentran contenidas en los procedimientos de la entidad, pero están faltas de ser actualizadas para que se ajusten a lo establecido en el Modelo Integrado De Planeación y Gestión MIPG.

5. GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

Teniendo en cuenta que el acuerdo 565 de 2015 de la CNSC. Fue derogado el desde el 1 de enero de 2019, y en su reemplazo dentro el acuerdo 617 de 2019, La evaluación de desempeño laboral tiene otros parámetros diferentes, para lo cual el municipio se encuentra actualmente en espera de que se habilite la plataforma para iniciar la parametrización de esta, pues ya se cuenta con las claves correspondientes para el ingreso y parametrización de la evaluación a los funcionarios de carrera administrativa de la alcaldía municipal de El Pital Huila.

6. GESTION DE NOMINA.


Esta actividad es realizada de forma conjunta entre el área de tesorería y el área de Talento humano, que se encuentra delegado en la secretaria de gobierno municipal, los pagos y liquidación de nómina para todos los servidores públicos de la administración municipal de El Pital Huila, se realizan de manera personal y mensual.

7. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y PLAN DE BIENESTAR LABORAL, ESTIMULO E INCENTIVOS.

Se cuenta con el plan de capacitación debidamente aprobado para el año 2023, así mismo el plan de Bienestar Laboral, estímulos e incentivos se encuentra en proceso de aprobación a la fecha de publicación del presente plan teniendo en cuenta que el Comité De Institución De Gestión Y Desempeño no se ha reunido para tratar el plan de bienestar laboral.

El plan estratégico en general cumple con los elementos básicos: Tiene definida la Misión y visión sus objetivos, y lógicamente el plan de acción para cumplir con los objetivos trazados en el plan de desarrollo.

Se da cumplimiento al Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, fortaleciendo la cultura de prevención y manejo de riesgos laborales.

	MUNICIPIO DE EL PITAL	Código 110-031-024
	NIT. 891.180.199 – 0	
	SECRETARIA DE GOBIERNO Y DESARROLLO COMUNITARIO	

8. VISION DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Al finalizar el año 2023, Tendremos un equipo de gobierno idóneo, que vele por la defensa de lo público, como garantía de una eficiente gestión administrativa, soporte de la transformación de El Pital Huila en un municipio amable y que gerencia eficientemente la empresa más grande de los Pitaleños. La estrategia para convertir la alcaldía de El Pital en una Administración Eficiente será la de modernizar nuestra planta administrativa, capacitarla y motivarla permanentemente a dar lo mejor de cada uno.

9. MISIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Realizar una administración de personal conforme a las buenas prácticas, en donde prime el respeto por el trabajo del otro, la primacía de las buenas relaciones entre todos los servidores públicos, el cumplimiento a la función pública de servicio a la comunidad, la oportunidad en la realización de tareas y el seguimiento permanente.

El acompañamiento decidido de todas las dependencias en las labores de control, coordinación y verificación de políticas de operación de los procesos y procedimientos establecidos en la entidad, así mismo la exaltación y reconocimiento de los empleados que cumplen a cabalidad con sus funciones.

10. GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Definir las directrices de obligatorio cumplimiento para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicados por todos los Servidores públicos conforme al Decreto Nacional No. 1072 de 2015.



MUNICIPIO DE EL PITAL

NIT. 891.180.199 – 0

Código
110-031-024

SECRETARIA DE GOBIERNO Y DESARROLLO COMUNITARIO

11. PLAN DE ACCION

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACCIONES
Gestión del Talento Humano	Fortalecer los procesos de selección, retención y desvinculación de los servidores	* Políticas de Gestión del Talento Humano * Plan Anual de Vacantes	Actualizar el Plan Estratégico del Recurso Humano.
Cultura y Clima Organizacional	Mejoramiento de las Condiciones de Vida Laboral	* Plan Institucional de Bienestar e Incentivos. * Plan de Seguridad y Salud en el trabajo	Desarrollar el Plan de bienestar para Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores. 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.



MUNICIPIO DE EL PITAL

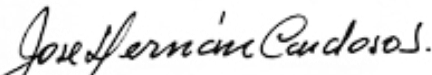
NIT. 891.180.199 – 0

Código
110-031-024

SECRETARIA DE GOBIERNO Y DESARROLLO COMUNITARIO

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.	Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.----- Determinar necesidades de inducción y entrenamiento.
Sistemas de Información y Comunicación.	Fortalecer los sistemas de información y comunicación de la entidad.	* Informe de caracterización de personal * Estrategia comunicación	articular los sistemas de información interna----- Diseñar, ejecutar y evaluar una estrategia de comunicación efectiva.


HUGO FERNEY CASANOVA NIPI
Alcalde Municipal


JOSE HERNAN CARDOSO SUAREZ
Secretario de Gobierno y Desarrollo Comunitario