



MUNICIPIO DE EL PITAL

NIT. 891.180.199-0

PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO 2020



“PITALEÑOS DE CORAZON”

HUGO FERNEY CASANOVA NIPI
Alcalde Municipal



MUNICIPIO DE EL PITAL

NIT. 891.180.199-0

TABLA DE CONTENIDO

PÁG.	
ÍNDICE	2
OBJETO GENERAL	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	4
Planta de cargos	4
Manual de funciones y competencias laborales	5
Plan anual de vacantes	5
GESTIÓN DEL EMPLEO	6
GESTIÓN DEL DESEMPEÑO	6
GESTIÓN DE NOMINA	7
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y PLAN DE BIENESTAR LABORAL ESTÍMULOS E INCENTIVOS.	7
VISIÓN DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	7
MISIÓN DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	8
GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	8
PLAN DE ACCIÓN	10



MUNICIPIO DE EL PITAL

NIT. 891.180.199-0

INTRODUCCION

Además de la ley 909 de 2004, el decreto 1499 de 2017 exhorta a las entidades del estado, a dar cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación Y gestión MIPG, en su DIMENSION 2 - DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACION, pide que esta ley establezca 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 demás planes que fueron unificados con la implementación de MIPG, planes que se deben actualizar cada año. La gestión del talento humano, debe trabajar 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 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.



MUNICIPIO DE EL PITAL

NIT. 891.180.199-0

1 OBJETIVO GENERAL

Disponer de una herramienta que permita determinar las acciones que han de seguirse en el desarrollo de los planes, programas y proyectos relacionados con la Gestión del talento humano En la Alcaldía Municipal de El Pital Huila para el año 2020.

2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Dar cumplimiento al plan programa de bienestar laboral, estímulos e incentivos de la Administración Municipal.
- Ejecutar el plan de capacitación aprobado, para fortalecer las competencias de los servidores públicos.
- Dar cumplimiento al programa de seguridad y salud en el trabajo, fortaleciendo la cultura de prevención y manejo de riesgos laborales.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral, acuerdos de gestión y de rendimiento laboral según el caso.
- Definir las acciones para hacer frente a los procesos de Ingreso, permanencia y retiro.

3 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La estructura actual del Municipio de El Pital Huila fue adoptada mediante Decreto 103 del 27 de noviembre de 2015, La Estructura Orgánica debe permitir adecuarse a las exigencias de cada circunstancia con dinámica de adaptación y efectividad: por lo tanto, se determina una estructura basada en una planta de cargos que facilite la reubicación de los servidores públicos, de acuerdo a las necesidades que requieran, teniendo en cuenta los perfiles ocupacionales y cumplimiento de la Ley y sus decretos reglamentarios para cada caso.

El modelo organizacional basado en esta nueva estructura, permitirá una alta delegación de competencias y decisiones en las instancias ejecutoras de las áreas con miras a establecer empoderamiento y trabajo en equipo de alto rendimiento



MUNICIPIO DE EL PITAL

NIT. 891.180.199-0

3.1 Planta De Cargos

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

- De periodo fijo uno (1)
- De libre nombramiento y remoción seis (7)
- De carrera administrativa seis (5)

Claro está que esta planta de personal puede ser modificada en el transcurso del año, teniendo en cuenta que el tribunal administrativo del Huila, ordeno en sentencia del año 2017 la modificación de la dirección de justicia y comisaria de familia, lo que cambiaría la composición de la planta de personal.

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.



MUNICIPIO DE EL PITAL

NIT. 891.180.199-0

En concordancia con el acuerdo 1356 de 2016 de la CNSC, esta misma, ha desarrollado ya dos etapas: la convocatoria y divulgación e inscripciones. En estos momentos se está en la etapa de requisitos mínimos por parte de la CNSC, lamentablemente la administración municipal de El Pital, no ha podido reportar las vacantes, por la necesidad de cumplir con el fallo del tribunal administrativo del Huila, lo que modificaría la planta de personal de la administración, tal como se justifica en el plan anual de vacantes 2020.

Aun cuando existen dificultades para poner en concurso las vacantes de la administración, La entidad territorial ya comprometió los recursos para llevar a cabo este proceso. Mientras tanto estos cargos seguirán siendo provistos por el personal en condición de provisionalidad.

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 encargo 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 se desarrollan todas las tareas relacionadas con la Vinculación del personal, permanencia o retiro y todas 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



MUNICIPIO DE EL PITAL

NIT. 891.180.199-0

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 2020, 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.

8. VISIÓN DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Al finalizar el año 2020, 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 una 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 practicas, en donde prime el respeto por el trabajo del otro, la primacía de las buenas relaciones entre todos

“Pitaleños de Corazón 2020 - 2023”

Calle 6 N° 10 - 15 Teléfono (57)(8) 8327102 - 8327050

Página Web: www.elpital-huila.gov.co e-mail: alcaldia@elpital-huila.gov.co - contactenos@elpital-huila.gov.co

Twitter: @alcaldiaelpital - Facebook: alcaldiaelpital / Zona Postal: 4140 / Código postal del municipio: 41548000





MUNICIPIO DE EL PITAL

NIT. 891.180.199-0

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

11. PLAN DE ACCION

FASE	OBJETIVO	PROGRAMAS Y/O ACTIVIDADES	RECURSOS	ACCIONES	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
Gestión del Desempleo	Planificar y evaluar la contribución de los servidores públicos al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Aplicación del código	Evaluación del desempeño	Evaluación del desempeño, acuerdos de gestión, código disciplinario Acuerdo 617 de 2019, la evaluación de desempeño laboral	Concentración de compromisos laborales y comportamentales. Concertación e acuerdo de gestión. Investigación de quejas formuladas en contra de los servidores públicos.	Seguimiento y calificación final. Apertura de proceso. Archivo Sanción.
Gestión del Empleo	Dar cumplimiento a la normatividad sobre vinculación,	Situaciones administrativas (licencias, comisiones, permisos, vacaciones, encargados) Retiro del	Normatividad en materia de talento	Aplicación de procedimientos revisados y ajustados	Actos administrativos



MUNICIPIO DE EL PITAL

NIT. 891.180.199-0

	permanencial y retiro de los servidores públicos de la administración Municipal de El Pital Huila.	Servicio (Insubsistencias, retiros, renunciaciones, destitución declaratoria de vacancias, pensión de invalidez) programa de seguridad y salud en el trabajo: Sistema General de Riesgos laborales: Higiene y Seguridad Industrial. Medicina preventiva, hábitos y estilos de vida saludables, vigilancia epidemiológica, ausentismo satisfacción laboral. Acoso laboral Estrés laboral.	humano. Situaciones administrativas		
Gestión de Nomina	Cumplir con el régimen salarial y prestacional cumplir con la ejecución de actividades de seguridad y salud en el trabajo	Sistema de seguridad social: afiliaciones, liquidación de parafiscales, incapacidades, retiros, traslados, régimen pensional Novedades: incapacidades licencias remuneradas y no remuneradas, maternidad, paternidad Prestaciones sociales: vacaciones primas cesantías.	Decretos actualizados sobre incremento salarial, programas de incentivos, reconocimientos, programas de bienestar y capacitación	Proyectar los actos administrativos que se requieren	Nominas al día. Liquidaciones de prestaciones a tiempo. Planeación de vacaciones pago de aportes a la seguridad social.
Plan institucional de capacitación y plan de bienestar laboral estímulos e incentivos	Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, Habilidades de formación y capacitaciones expresadas por	Plan de Bienestar laboral estímulos e incentivos Componente: protección y servicios sociales: Actividades deportivas Recreación y	Humanos, económicos, logísticos y tecnológicos	Bienestar laboral e incentivos y de capacitación	Planes de bienestar laboral estímulos e incentivos y de capacitación.



MUNICIPIO DE EL PITAL

NIT. 891.180.199-0

	<p>los servidores en la detección de necesidades a través del plan institucional de capacitación 2018 promoviendo el desarrollo integral de los servidores.</p> <p>Fomentar el desarrollo integral de los funcionarios de la alcaldía El Pital Huila, con una visión personal y colectiva de contribución de ciudadano, a través de actividades de bienestar social, con énfasis en el mejoramiento de la calidad de vida laboral y familiar de los servidores públicos y en el estímulo a través de actividades de incentivos y reconocimiento al buen desempeño</p>	<p>vacacional</p> <p>actividades culturales</p> <p>promoción de la salud y prevención de enfermedades</p> <p>componente: calidad de vida laboral</p> <p>cultura organizacional</p> <p>clima organizacional</p> <p>Estímulos e incentivos</p> <p>Reconocer la labor desempeñada por los servidores públicos y sus cualidades.</p>			
--	---	--	--	--	--

MUNICIPIO DE EL PITAL ENERO 30 DE 2020

“Pitaleños de Corazón 2020 - 2023”

Calle 6 N° 10 - 15 Teléfono (57)(8) 8327102 - 8327050

Página Web: www.elpital-huila.gov.co e-mail: alcaldia@elpital-huila.gov.co - contactenos@elpital-huila.gov.co

Twitter: @alcaldiaelpital - Facebook: alcaldiaelpital / Zona Postal: 4140 / Código postal del municipio: 41548000

