

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
PETH - VIGENCIA 2021

ALCALDIA MUNICIPAL
BARANOA ATLANTICO



ROBERTO CELEDON VENEGAS
Alcalde Municipal

NESTOR BRUGES MEDINA
Secretario General

ROSIBEL LLANOS ESCALANTE
Jefe de Talento Humano (E)

BARANOA, ENERO DE 2021

	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2020	
		VERSION	02
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2021		PAGINAS: 1 de 16	

TABLA DE CONTENIDO

1. MARCO NORMATIVO DEL TALENTO HUMANO	3
2. ALCANCE.....	4
3. OBETIVOS	4
3.1. OBJETIVO GENERAL	4
3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
4. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	5
4.1. Caracterización de los empleos:.....	5
b. Caracterización el personal.....	7
c. Clima Organizacional	10
5. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH -.2018	10
6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.....	13
7. Estrategias de Talento Humano 2018.....	13
7.1. Estrategia de Vinculación: provisión de los empleos en vacancia temporal o definitiva.....	13
7.2. Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. .14	
7.3. Estrategia Plan Institucional de Capacitación.....	14
7.4. Estrategia de evaluación del desempeño	15
7.5. Estrategia de Gestión de Información del proceso de Talento Humano.....	15
7.6. Estrategia en el Procedimiento de desvinculación de los empleados.....	15
8. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO 2021 ..16	
9. EVALUACIÓN DEL PLAN.....	16

..



	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2020	
		VERSION	02
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2021		PAGINAS: 2 de 16	

INTRODUCCION

La Función Pública ha implementado como su principal objetivo el de: “Enaltecer al servidor público y su valor”, pues reconoce que esto genera resultados en términos de la eficacia en la prestación de los servicios del sector público para ir en sintonía con los avances del país en materia de infraestructura, servicios, desarrollo, educación y progreso social, es decir, bienestar para los ciudadanos.

Ante la competencia del sector privado en la generación del empleo, el estado colombiano se ha propuesto a través de la Función Pública, propiciar las condiciones para que el empleo público sea motivante y competidor que logre la satisfacción del ciudadano y que por ende contribuya a incrementar su confianza en el estado. Esto indudablemente requiere de un compromiso serio y 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) que llevan a cabo las actividades de gestión del TH para que haya un enfoque claro y unificado que permita lograr los propósitos planeados.

La Función Pública se ha dado a la tarea de unificar procesos y de elaborar guías que le permitan al estado colombiano asumir el nuevo reto de la modernización del empleo en Colombia y de entregar herramientas que organicen y estructure las actividades que deben liderar las unidades de personal, de manera que sea un instrumento de referencia permanente para poder orientar a sus dependencias hacia una gestión estratégica exitosa y efectiva en el marco de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH).

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la principal dimensión es el Talento Humano, por lo que cobra aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública se convierte en fundamental, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas. De allí el reconocimiento de que el corazón del modelo es el Talento Humano, conformado por los servidores públicos.

La Administración Municipal de Baranoa – Atlántico, no es ajena a los cambios sugeridos por la Función Pública, y en el marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), elabora el presente documento como una herramienta eficaz para que el proceso de Talento Humano en la entidad se profile y se desarrolle acorde con los parámetros establecidos en MIPG, dicha herramienta se detalla a continuación.



	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2020	
		VERSION	02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2021		PAGINAS: 3 de 16

1. MARCO NORMATIVO DEL TALENTO HUMANO

La alcaldía Municipal de Baranoa – Atlántico, se enmarca dentro de los parámetros legales que establecen la políticas y acciones del Talento Humano en el país, emanadas de las autoridades e instancias respectivas como el Ministerio de Trabajo, Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, entre otros; es por ello que para la elaboración del presente Plan Estratégico de Talento Humano año 2021, se toman como referencias las siguientes normas legales.

NORMA	CONTENIDO
Decreto Ley 1567 de 1998.	“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
Ley 734 de 2002	“Por la cual se expide el Código Único Disciplinario”.
Ley 872 de 2003	“Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios”.
Decreto 1746 de 2003.	“Por el cual se determinan los objetivos y estructura orgánica del Ministerio de Cultura y se dictan otras disposiciones”
Ley 909 de 2004.	“Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1227 de 2005.	“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.
Decreto 2539 de 2005.	“Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”
Ley 1064 de 2006	“Por la cual se dictan 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”
Decreto 4665 de 2007.	“Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”.
Decreto 4827 de 2008.	“Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Cultura”.
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”.
Decreto 2482 de 2012	Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
Decreto 943 de 2014.	“Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI)”.
Ley 1753 de 2015	por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014- 2018 “Todos por un nuevo país”.
Decreto 1083 de 2015.	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”

“



	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2020	
		VERSION	02
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2021		PAGINAS: 4 de 16	

NORMA	CONTENIDO
Resolución 1158 de 2015	“Por la cual se modifica y adopta el Manual de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Ministerio de Cultura”
Resolución 1183 de 2015	“Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 1158 de 2015”
Acuerdo No. 565 del 25 de enero de 2016	"Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba"
Decreto 648 de 2017	“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública”.

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano, se aplica a todo el personal al servicio de la Alcaldía de Baranoa, desde su vinculación hasta su retiro, específicamente: servidores públicos de libre nombramiento y remoción, de carrera, de planta temporal, provisionales y contratistas; dependiendo del plan, de acuerdo con las normas vigentes.

3. OBETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a partir de estrategias que comprendan cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de la Alcaldía Municipal de Baranoa, implementando en lo pertinente, las rutas que tiendan a favorecer a la situación actual de la entidad de acuerdo con la Matriz de GETH del MIPG, de manera que esto contribuya al mejoramiento de sus capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de mejorar el Clima Organizacional, lograr los objetivos institucionales y la creación de valor público.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer al interior de la Administración Municipal de Baranoa, el liderazgo y el talento humano como motor esencial de la generación de resultados de la entidad.
- Implementar a través del Plan Estratégico de Talento Humano, los planes institucionales del proceso como son: Plan Institucional de Capacitación, Plan Anual de Vacantes, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo, Evaluación de Desempeño, Inducción y reinducción, Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional, plan de previsión de cargos.

“



	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8		AÑO DEL FORMATO 2020	
			VERSION	02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2021		PAGINAS: 5 de 16	

- Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en el control, el seguimiento, la evaluación, la gestión del conocimiento, el mejoramiento continuo, la seguridad digital, la calidad y los principios de integridad y legalidad.

4. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

4.1. Caracterización de los empleos:

La Planta de Personal de la Alcaldía de Baranoa, está conformado por 57 empleos, los cuales se distribuyen en cuatro Niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Profesional, Técnico y Asistencial, de la siguiente manera:

No. De EMPLEOS	DENOMINACION	NIVEL	CODIGO	GRADO	NATURALEZA DEL CARGO	PROVISIÓN ACTUAL DEL CARGO
1	Alcalde Municipal	Directivo	005		Elección Popular	Elección Popular
1	Jefe de Control Interno	Directivo	006	01	De periodo	De periodo
1	Secretario Ejecutivo Del Despacho del Alcalde	Asistencial	438	01	Libre Nombramiento y remoción	Libre Nombramiento y remoción
PLANTA GLOBAL						
5	Secretario De Despacho	Directivo	020	001	Libre Nombramiento y remoción	Libre Nombramiento y remoción
1	Profesional Universitario	Profesional	219	01	De carrera Administrativa	De carrera Administrativa
2	Profesional Universitario	Profesional	219	03	De carrera Administrativa	Provisionalidad
4	Profesional Universitario	Profesional	219	04	De carrera Administrativa	3. Provisionalidad 1. Encargo
1	Profesional Universitario	Profesional	219	05	De carrera Administrativa	Periodo de prueba
1	Comisario De Familia	Profesional	202	06	De carrera Administrativa	Periodo de prueba
1	Tesorero	Profesional	201	05	Libre Nombramiento y remoción	Libre Nombramiento y remoción
1	Técnico Operativo	Técnico	314	02	De Carrera Administrativa	Provisionalidad
2	Técnico Operativo	Técnico	314	10	De Carrera Administrativa	1. Periodo de Prueba 1. Carrera Administrativa
4	Técnico Operativo	Técnico	314	11	De Carrera Administrativa	2. Carrera Administrativa 1. Provisionalidad 1. Periodo de Prueba



	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8			AÑO DEL FORMATO 2020	
				VERSION	02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2021			PAGINAS: 6 de 16	

1	Inspector de Policía Urbano	Técnico	303	08	De Carrera Administrativa	En periodo de Prueba
3	Inspector de Policía Rural	Técnico	306	01	De Carrera Administrativa	3. En Provisionalidad
2	Técnico Área de Salud	Técnico	323	07	De Carrera Administrativa	1. En Provisionalidad
15	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	04	De Carrera Administrativa	1. En periodo de prueba
						10. En carrera Administrativa
						5. En Provisionalidad
2	Auxiliar Servicios Generales	Asistencial	470	17	De Carrera Administrativa	En periodo de Prueba
3	Ayudante	Asistencial	472	01	De Carrera Administrativa	1. En Carrera Administrativa
						1. En Provisionalidad
						1. En vacancia Temporal
1	Conductor	Asistencial	480	15	De Carrera Administrativa	En periodo de Prueba
5	Operario	Asistencial	487	16	De Carrera Administrativa	2. En periodo de prueba
						1. En encargo
						2. En Provisionalidad

De conformidad al tipo de vinculación y al Nivel jerárquico, esta planta está clasificada de la siguiente manera:

Tipo de vinculación	Directivo	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Elección	1				1
Periodo Fijo	1				1
Libre Nombramiento	5	1		1	7
Carrera Administrativa		2	3	12	17
Periodo de Prueba		2	4	5	11
Provisionalidad		5	6	8	19
Vacancia Temporal				1	1
TOTALES	7	10	13	27	57

..

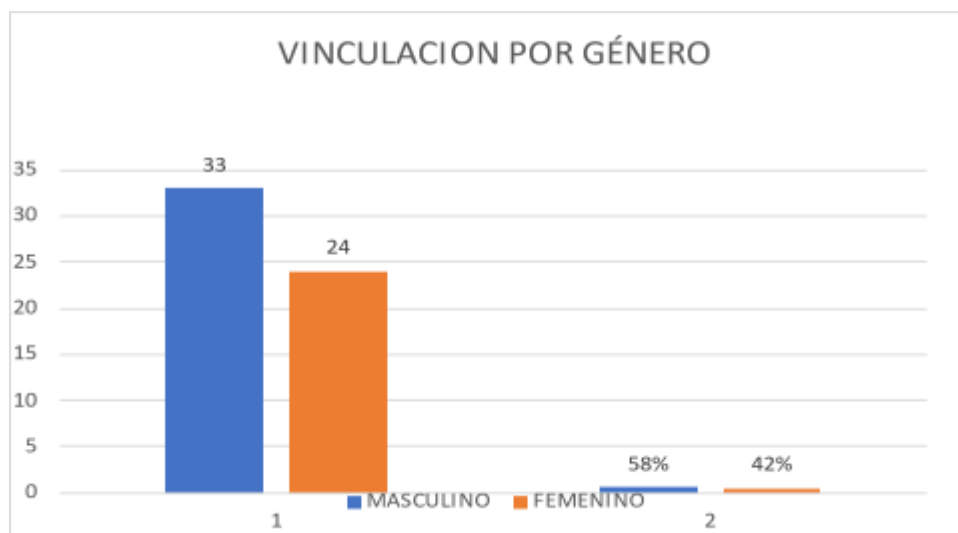


	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2020	
		VERSION	02
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2021		PAGINAS: 7 de 16	

b. Caracterización el personal

Realizada la caracterización en los empleados de la entidad, se extrae la información actualizada de los mismos, relacionada con su formación académica, antigüedad, género, edad etc, la cual se presenta en los siguientes gráficos:

CARACTERIZACIÓN POR GENERO



El Estudio realizado arroja los tipos de empleados de la Alcaldía de Baranoa, encontrándose una clasificación por género en un 58 % de hombres y un 42% de mujeres, notándose que en los cargos Directivos la diferencia entre los mismos, no alcanza el porcentaje establecido por la Ley de Cuotas exigido por la Ley 581 de 2000, que en su artículo establece:

“Participación efectiva de la mujer. La participación adecuada de la mujer en los niveles del poder público definidos en los artículos 2o. y 3o. de la presente ley, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:... a) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2., serán desempeñados por mujeres; b) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3., serán desempeñados por mujeres.”

Lo anterior se confirma con el siguiente gráfico:



	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2020	
		VERSION	02
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2021		PAGINAS: 8 de 16	



De lo anterior debe tomarse el correctivo necesario, con el fin de dar cumplimiento a la normatividad anteriormente citada.

CARACTERIZACIÓN POR TIPO DE VINCULACIÓN

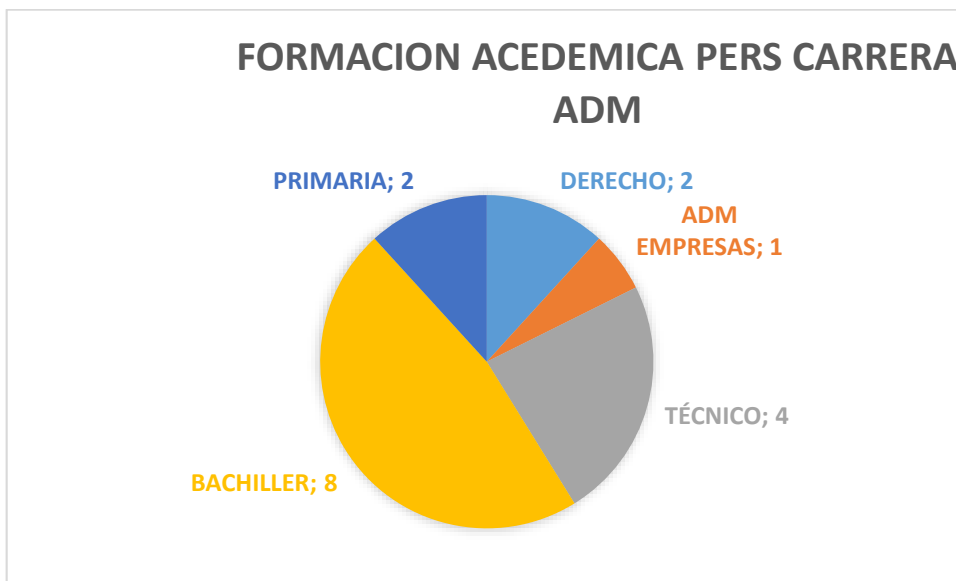
En lo que concierne al tipo de vinculación, se observa que un 30% se encuentra en carrera administrativa, lo que determina la estabilidad laboral de 17 funcionarios, elemento importante que permite una continuidad en los procesos y son un pilar fundamental en el desarrollo de estrategias de la búsqueda de la eficiencia de la administración pública; un 12% en libre nombramiento y remoción, un % 19 en Periodo de prueba y un 35% en Provisionalidad.

El 35% de vinculados en Provisionalidad que corresponde al mayor porcentaje, actualmente se encuentran reportados en la OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con la finalidad de hacerlos partícipes de la Convocatoria a concurso de méritos que les permita acceder a un empleo en carrera administrativa, cumpliendo así con la Circular 0006 del 19 de marzo de 2020, emanada de esta Comisión, de los cuales un alto porcentaje son profesionales, que en un momento determinado, luego de haber sido Registrados como empleados de carrera administrativa, podrán suplir las vacancias temporales que se llegaren a presentar.

Del personal inscrito en el Registro Público de Carrera administrativa, se destaca que existe un bajo porcentaje del 18 sobre el 100% con formación académica profesional y un 24% con formación técnica, lo cual impide el ascenso en carrera administrativa, teniendo en cuenta que para ser encargados en un cargo superior al que ostentan, deben cumplir el perfil establecido en el manual de funciones, razón por la cual el mayor porcentaje de vinculación se concentra en la provisionalidad, dado que el restante personal es decir el 59% solo ostentan el título de Bachilleres y básica primaria.

	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2020	
		VERSION	02
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2021		PAGINAS: 9 de 16	

Estos datos estadísticos deben tenerse en cuenta para trazar el programa de bienestar social, para motivar a este personal a estudiar una carrera técnica o profesional y así aumentar la política de incentivos y estímulos.



Confirmándose con lo anterior que sólo 3 funcionarios pueden cubrir vacantes a través de la figura del encargo para desempeñar cargos del nivel técnico y profesional y a través de Comisión de servicios, desempeñar cargos de Libre nombramiento y remoción.

Actualmente sólo existen 2 cargos provistos bajo la figura del encargo, uno del nivel profesional y otro del nivel asistencial.

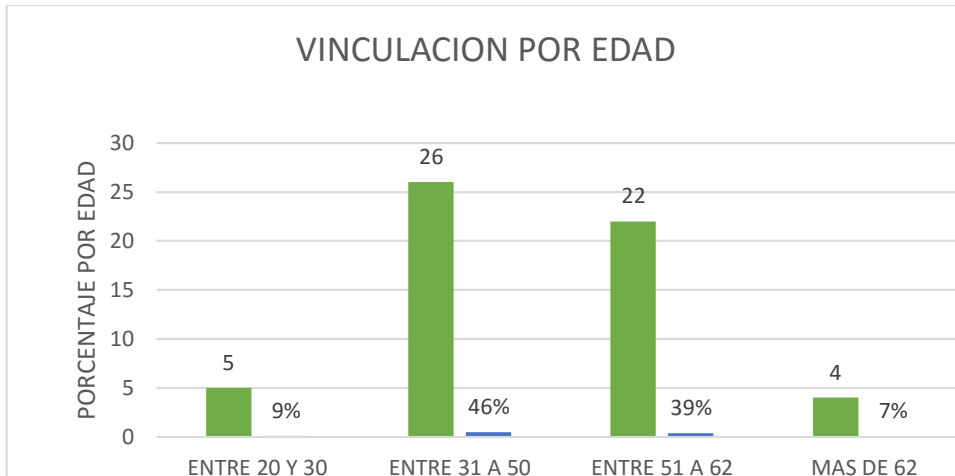
CARACTERIZACION POR LA EDAD

De conformidad a la normatividad y a la jurisprudencia, la condición de prepensionados se cumple cuando al servidor público le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez”.

Los empleados vinculados a la entidad, que presentan esta característica pertenecen al 30% vinculado en Carrera Administrativa, conformando este grupo 6 mujeres en edad entre 56 y 70 años y 3 hombre en edad entre 62 a 68 años. Así mismo en el grupo de provisionales existen 2 hombre en condición de prepensionados con edad de 61 y 62 años, plasmados en el siguiente gráfico.



	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8		AÑO DEL FORMATO 2020	
			VERSION	02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2021		PAGINAS: 10 de 16	



Cabe anotar que dentro de este grupo hay 4 mujeres que sobrepasan la edad de pensión e incluso hay una funcionaria que ya llegó a la edad de retiro forzoso.

Con estas estadísticas la administración debe realizar la proyección de provisión de estas futuras vacantes del nivel asistencial en su mayoría, no sin antes implementar un programa con servicios integrales para estos funcionarios que están próximos a adquirir su derecho pensional, cuestión esta que debe hacer parte de los programas de bienestar social.

c. **Clima Organizacional**

El Objetivo de la medición del Clima Organizacional es “obtener información sobre lo que los servidores perciben como valioso (favorables) incluyendo a la entidad, este trabajo se encuentra en desarrollo y se proyecta obtener los resultados en el primer trimestre de 2021.

5. **Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH -.2018**

Aplicada la Matriz GETH, se evidencia una calificación de 66.50 sobre un total de 100, ubicándola en el nivel de madurez “Transformación”.

Criterios de calificación de la Matriz GETH

NIVEL	CALIFICACION
Consolidación	81-100

..



	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2020	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2021	VERSION	02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2021	PAGINAS: 11 de 16	

Transformación	61-80	■
Básico Operativo Alto	41-60	■
Básico Operativo Medio	21-40	■
Básico Operativo Bajo	0-20	■

De acuerdo al resultado Obtenido **66,50%** la entidad se ubica en el Nivel Transformación, lo que permite establecer su Madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se ha avanzado considerablemente pero se debe realizar mejoras para disminuir las brechas en el área de Talento Humano.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	60	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	58
		- Ruta para facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	61
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	60
		- Ruta para generar innovación con pasión	61

RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	67	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	67
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	69
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	68
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	65

RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	68	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	67
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	70

	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8		AÑO DEL FORMATO 2020	
			VERSION	02
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2021			PAGINAS: 12 de 16	

RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	67	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	66
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	67

RUTA DE LA INFORMACIÓN Conociendo el talento	73	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	73
--	----	---	----

Comparativo de Calificación.

AÑO 2018				
FASES	BÁSICA OPERATIVA	TRANSFORMACIÓN	CONSOLIDACIÓN	TOTAL
PORCENTAJE POR FASES	81,8%	15,7%	2,5%	63,93
TOTAL AGRUPADO	Transformación			

AÑO 2019				
FASES	BÁSICA OPERATIVA	TRANSFORMACIÓN	CONSOLIDACIÓN	TOTAL
PORCENTAJE POR FASES	69,5%	28,%	2,4%	65,72
TOTAL AGRUPADO	Transformación			

AÑO 2020				
FASES	BÁSICA OPERATIVA	TRANSFORMACIÓN	CONSOLIDACIÓN	TOTAL
PORCENTAJE POR FASES	74,6%	21,9%	3,44%	66,50
TOTAL AGRUPADO	Transformación			

Ver Aplicativo MGTH



Alcaldía Municipal de Baranoa
 Carrera 19 N° 16-47 Baranoa – Atlántico
www.baranoa-atlantico.gov.co
 Tel. 8789999

	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2020	
		VERSION	02
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2021		PAGINAS: 13 de 16	

6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

Visto el comportamiento de los resultados a aplicar la metodología de autoevaluación, se propone desarrollar el Plan Estratégico del Talento Humano, a través de la Ruta natural como es a través del ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro.

La implementación de este Plan, se enfoca a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un progreso cierto.

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano en la Alcaldía se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor y por las etapas del proceso de gestión, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 6 dimensiones restantes

7. Estrategias de Talento Humano 2018.

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso de la Dirección de Talento Humano es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la Entidad. Estas estrategias se definen a continuación:

7.1. Estrategia de Vinculación: provisión de los empleos en vacancia temporal o definitiva.

A través de esta estrategia la Dirección de Talento Humano – DTH -, velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

Es así que, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas de la Entidad.

La provisión de los empleos en vacancia temporal o definitiva para la continuidad del servicio público y la misión institucional, contará con la caracterización actualizada de la planta de personal apoyada en un mecanismo de información idóneo para tal fin.

La Entidad contará con un manual de funciones y competencias acorde con la normatividad y las directrices vigentes.

..



	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2020	
		VERSION	02
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2021		PAGINAS: 14 de 16	

Igualmente, es necesario realizar los concursos, mediante la herramienta prevista por resolución interna, para encargos de empleos de carrera administrativa tanto en vacancia temporal como definitiva respetando cabalmente los derechos de los empleados inscritos en carrera.

7.2. Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Plan de Bienestar Social y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos ARL, exámenes médicos, evaluación riesgo cardiovascular, encuesta de necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, Medición de Clima) como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- Estilo de vida.
- Puesto de trabajo.
- Salud física.
- Riesgo Psicosocial

Implementar programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, creación de una imagen de marca de los programas (crear reconocimiento a primera vista), salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar y de seguridad y salud en el trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.

Desarrollar programas de Bienestar e incentivos mediante el cual se trabajará por el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Alcaldía a través de programas integradores que impulse el desarrollo profesional y personal.

7.3. Estrategia Plan Institucional de Capacitación

A través del Plan Institucional de Capacitación - PIC - 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.

De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo los análisis de resultados de las encuestas que evalúan la prestación del servicio aplicadas en la entidad para la detección de necesidades de capacitación por áreas y por puestos de trabajo, siguiendo las guías propuestas por el DAFP. Así las cosas, la estrategia redundará en la medición de impacto del Plan Institucional de Capacitación.



	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2020	
		VERSION	02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2021		PAGINAS: 15 de 16

7.4. Estrategia de evaluación del desempeño

La entidad no ha apropiado un Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral, alineado con el Código de Integridad, que permite ser la guía de comportamiento a través de la evaluación de las competencias comportamentales.

Así, la estrategia estará orientada a solicitar y analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con un puntaje menor, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor. Igualmente se propondrá generar una estrategia con respecto a la entrega de las evaluaciones del desempeño definitivas por áreas y la implementación del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño de la entidad.

En este caso, con la propuesta de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de la Alcaldía, alineado con el Código de Integridad que deberá implementarse para permitir el cumplimiento de la política de integridad.

7.5. Estrategia de Gestión de Información del proceso de Talento Humano

El análisis de la información como planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores (personal, laboral y de estudios), se constituye como herramienta para medir, analizar y hacer el seguimiento de la eficacia y eficiencia de la gestión de talento humano y por supuesto dar pie a la mejora continua a través de una sistematización de la gestión.

Sistematizar la información y el procedimiento para generar reportes actualizados del talento humano, tanto individuales como institucionales, la gestión de situaciones administrativas (como la programación de vacaciones), la expedición de bonos pensionales, mantener actualizada la administración de las historias laborales de empleados activos, retirados y pensionados, son actividades que permitirán dar respuesta en tiempo real a los requerimientos de funcionarios, exfuncionarios, pensionados y de instancias de control y administrativas

7.6. Estrategia en el Procedimiento de desvinculación de los empleados

Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan de la entidad por Pensión.

Generar una estrategia, conjuntamente con la Caja de Compensación y la ARL, 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, restructuración, finalización del nombramiento provisional o cualquier otro motivo inesperado.



	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2020	
		VERSION	02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2021		PAGINAS: 16 de 16

8. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO 2021

Efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se establecerá el plan de acción para 2021, plan de acción que se formulará y evaluará por la oficina de recurso humano e iniciar su implementación al menor tiempo posible para implementar los diferentes planes institucionales y estrategias expuestas en el presente documento, para lo cual, se proyecta para el mes de febrero del año en curso contar con esta herramienta de planeación.

La matriz consolida el presente Plan Estratégico, las políticas determinadas a través del MIPG y el resultado del ejercicio institucional de planeación, que concentra los productos, las actividades, metas, responsables y plazos con las que se dará cumplimiento, a los objetivos y metas de la Gestión Humana en la Alcaldía Municipal en la presente vigencia:

9. EVALUACIÓN DEL PLAN

Es el mecanismo diseñado e implementado por la Secretaría General y la oficina de Recurso Humano, a través de una herramienta que permite el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano. Este informe se elaborará y presentará en el mes de junio ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Evaluación Oficina Asesora de Control Interno de Gestión.

Finalmente, en el marco del rol que le corresponde, la Oficina de Control Interno de gestión, procederá a la evaluación de los resultados y metas establecidas en el Plan Estratégico de Talento Humano, expuesto en el presente documento y en la Matriz de autoevaluación MGETH.