

**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
AÑO - 2019**

ALCALDIA MUNICIPAL DE BARANOA ATLANTICO



LAZARO RAFAEL ESCALANTE ESTRADA
Alcalde Municipal

CARLOS DE LA HOZ ARAUJO
Profesional Universitario
Oficina de Recursos Humanos

BARANOA, ENERO DE 2019





 	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2019	
		VERSION	02
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2019		PAGINAS: 1 de 22	

TABLA DE CONTENIDO

CONTROL DE CAMBIOS.....	3
PRESENTACIÓN	4
1. MARCO LEGAL	5
2. OBJETIVOS.....	6
2.1. GENERAL	6
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
3. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	7
3.1. Misión.....	7
3.2. Visión	7
4. VALORES ÉTICOS.....	7
5. INFORMACION DE BASE	8
5.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL - PLANTA ACTUAL	8
5.2. RECURSOS FINANCIEROS REQUERIDOS	11
5.3. SISTEMAS DE INFORMACIÓN	11
5.4. Manual de Funciones	11
6. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL	12
6.1. Matriz Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH).....	12
6.2. Necesidades de Capacitación y de Bienestar	15
6.3. Evaluación de Desempeño.....	15
6.4. Clima Organizacional.	15
6.5. Diagnóstico de Riesgo Psicosocial	15
7. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO.....	15
8. ALCANCE	18
9. POLITICAS DE TALENTO HUMANO EN LA ENTIDAD	18
9.1. Capacitación, inducción y reinducción del talento humano.....	18
9.2. Jornada laboral y permisos.	18
9.3. Seguridad social integral.	18
10. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	20
11. DESCRIPCION DEL LOS PLANES TEMATICOS.....	21



  <p>BARANOA SOCIAL Y SEGURA <i>Nuestra Mejor Inversión es la Gente</i></p>	<p align="center">ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8</p>	<p align="center">AÑO DEL FORMATO 2019</p>	
		<p>VERSION</p>	<p align="center">02</p>
<p align="center">PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2019</p>		<p align="center">PAGINAS: 2 de 22</p>	

Plan de Previsión de Recursos Humanos.....	21
Plan de Vacantes.....	21
Plan Institucional de Capacitación.....	21
Plan de Bienestar e Incentivos.....	21
12. SEGUIMIENTO	22
13. REGISTRO	22

 	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2019	
		VERSION	02
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2019		PAGINAS: 3 de 22	

CONTROL DE CAMBIOS

TITULO DEL DOCUMENTO	Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2019		
FECHA DE ELABORACION	Enero 25 de 2019		
OBJETO DE ELABORACIÓN	Cumplimiento de normatividad		
VERSION DEL DOCUMENTO	02		
AREA	Proceso de Apoyo		
PROCESO	Talento Humano	Código	PA-OTH
AUTORIZACIONES			
ELABORÓ EL DOCUMENTO	Carlos De la Hoz Araujo		
CARGO	Profesional Universitario de Recursos Humanos		
FIRMA			
REVISÓ EL DOCUMENTO	Álvaro Enrique Silvera Rada		
CARGO	Jefe de Control Interno		
FIRMA			
APROBÓ EL DOCUMENTO	Lázaro Rafael Escalante Estrada		
CARGO	Alcalde Municipal		
FIRMA			

 	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2019	
		VERSION	02
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2019		PAGINAS: 4 de 22	

PRESENTACIÓN

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

El Municipio de Baranoa adopta el Plan Estratégico de Talento Humano con el propósito de alinear las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la Entidad, promoviendo vinculando del talento humano desde la planeación, de manera que el área de personal pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización.



Con la expedición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, las entidades territoriales cuentan con una herramienta de gestión que les permite dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio

La dimensión de Talento Humano, definida como el corazón del Modelo, *“concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos”*¹.

Así concebida esta dimensión, el rol de los jefes de talento humano o quien haga sus veces, adquiere un sentido estratégico, ya que requiere fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

El presente documento es el resultado de un proceso de construcción realizado con base en las guías y disposiciones emanadas de la Función Pública.



¹ Manual Operativo del MIPG, página 19

 	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2019	
		VERSION	02
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2019		PAGINAS: 5 de 22	

1. MARCO LEGAL

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 2019, 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.

 	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2019	
		VERSION	02
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2019		PAGINAS: 6 de 22	

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".
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"



2. OBJETIVOS

2.1. GENERAL

Diseñar un Plan Estratégico del Talento Humano que se constituya en instrumento para la Planeación, Ejecución y Evaluación de los procesos y procedimientos, permitiendo un clima laboral favorable de beneficio del desarrollo integral del Talento Humano de la entidad y en beneficio de la prestación de los servicios a los ciudadanos.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 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 2019	
		VERSION	02
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2019		PAGINAS: 7 de 22	

- 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.

3. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Las siguientes son la Misión y la Visión del área de Talento Humano, funciones que en la Alcaldía Municipal están adscritas a la Secretaría General.

3.1. Misión

Proveer el Talento Humano competente a la Alcaldía Municipal de Baranoa y administrarlos mediante la aplicación de políticas, planes, programas y acciones establecidas en las normas internas y externas vigentes, con el fin de lograr los objetivos de la Entidad.

3.2. Visión

Alcanzar un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la política de Gestión del Talento Humano, basado en buenas prácticas alineadas con la cultura organizacional de la Alcaldía Municipal.

4. VALORES ÉTICOS

Los valores éticos sobre los cuales se afianza la Administración Municipal de Baranoa -Atlántico, son los siguientes:

HONESTIDAD.

Actuamos de manera ideal: razonable, justa, recta y decente; anteponiendo los fines e intereses de la Alcaldía y de la comunidad sobre los propios, en el manejo de los recursos del municipio.



TRANSPARENCIA.

Estamos dispuestos a mostrar, sustentar y comunicar nuestras actuaciones, sin ambigüedad desempeñando nuestras funciones con calidad para satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad.

PARTICIPACIÓN.

Generamos espacios para que la comunidad de manera individual o colectiva participe y ejerzan el control social en las distintas etapas de la gestión pública.

EXCELENCIA.

 	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2019	
		VERSION	02
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2019		PAGINAS: 8 de 22	

En el servicio público la competencia es sólo un punto de partida. Se espera que todos los funcionarios desarrollen su potencial al máximo y que luchen por prestar servicios excelentes.

5. INFORMACION DE BASE

5.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL - PLANTA ACTUAL

DESCRIBIR EL SIGUIENTE CUADRO

FORMA DE VINCULACIÓN	No. DE CARGOS	% DE PARTICIPACIÓN
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	20	0.37
CARRERA ADMINISTRATIVA	21	0.39
PROVISIONALES	12	0.22
ELECCIÓN POPULAR	1	0.01
DE PERIODO (Control Interno).	1	0.01
TOTAL		100%

DESPACHO DEL ALCALDE



NO CARGOS	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN
1	DIRECTIVO	005	01	ALCALDE MUNICIPAL
1	DIRECTIVO	045	02	SUBSECRETARIO DE DESPACHO
1	TÉCNICO	314	12	TÉCNICO
3	ASISTENCIAL	407	14	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
1	ASISTENCIAL	470	17	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES

CONTROL INTERNO

NO CARGOS	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN
1	DIRECTIVO	006	02	JEFE DE CONTROL INTERNO

SECRETARIA GENERAL

NO CARGOS	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN
1	DIRECTIVO	020	01	SECRETARIO DE DESPACHO
1	PROFESIONAL	219	05	COORDINADOR CENTRO DE CONVIVENCIA

  BARANOA SOCIAL Y SEGURA <i>Nuestra Mejor Inversión es la Gente</i>	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8		AÑO DEL FORMATO 2019	
			VERSION	02
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2019			PAGINAS: 9 de 22	

2	TÉCNICO	314	11	TÉCNICO OPERATIVO
1	ASISTENCIAL	480	15	CONDUCTOR
1	ASISTENCIAL	407	14	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
1	ASISTENCIAL	470	17	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES

TALENTO HUMANO

NO CARGOS	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN
1	PROFESIONAL	219	04	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
1	ASISTENCIAL	407	14	AUXILIAR ADMINISTRATIVO

INSPECCIONES

NO CARGOS	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN
1	TÉCNICO	303	08	INSPECTOR DE POLICÍA URBANO
3	TÉCNICO	306	13	INSPECTOR DE POLICÍA RURAL
2	ASISTENCIAL	407	14	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
1	ASISTENCIAL	470	17	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES

COMISARIA



NO CARGOS	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN
1	PROFESIONAL	202	06	COMISARIO DE FAMILIA
1	ASISTENCIAL	407	14	AUXILIAR ADMISTRATIVO

SECRETARIA DE HACIENDA

NO CARGOS	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN
1	DIRECTIVO	020	02	SECRETARIO DE DESPACHO
1	PROFESIONAL	201	03	TESORERO
2	PROFESIONAL	219	04	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
2	TÉCNICO	314	10	TÉCNICO OPERATIVO
2	ASISTENCIAL	407	14	AUXILIAR ADMINISTRATIVO

SECRETARIA DE PLANEACIÓN

NO CARGOS	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN
1	DIRECTIVO	020	02	SECRETARIO DE DESPACHO
1	PROFESIONAL	219	03	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
1	PROFESIONAL	219	05	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
1	PROFESIONAL	219	09	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
1	TÉCNICO	314	11	TÉCNICO OPERATIVO
2	ASISTENCIAL	407	14	AUXILIAR ADMINISTRATIVO

  BARANOA SOCIAL Y SEGURA <i>Nuestra Mejor Inversión es la Gente</i>	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8		AÑO DEL FORMATO 2019	
			VERSION	02
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2019			PAGINAS: 10 de 22	

SECRETARIA DE SALUD

NO CARGOS	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN
1	DIRECTIVO	020	02	SECRETARIO DE DESPACHO
1	TÉCNICO	323	7	TÉCNICO ÁREA DE SALUD
1	ASISTENCIAL	407	14	AUXILIAR ADMINISTRATIVO

SECRETARIA DE EDUCACIÓN

NO CARGOS	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN
1	DIRECTIVO	020	02	SECRETARIO DE DESPACHO
1	TÉCNICO	314	11	TÉCNICO OPERATIVO
1	ASISTENCIAL	407	14	AUXILIAR ADMINISTRATIVO

SERVICIOS GENERALES

NO CARGOS	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN
5	ASISTENCIAL	487	16	OPERARIO
3	ASISTENCIAL	472	17	AYUDANTE

CARGOS POR NIVEL JERÁRQUICO

NIVEL DIRECTIVO



NIVEL	CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN	NO EMPLEOS
DIRECTIVO	005	01	ALCALDE MUNICIPAL	1
	006	02	JEFE DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	1
	20	02	SECRETARIO DE DESPACHO	5
	45	02	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	1
TOTAL NIVEL DIRECTIVO				8

NIVEL PROFESIONAL

NIVEL	CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN	NO EMPLEOS
PROFESIONAL	201	03	TESORERO	1
	202	06	COMISARIO DE FAMILIA	1
	219	03	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1
		04	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3
		05	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2
		09	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1
TOTAL NIVEL PROFESIONAL				9

NIVEL TÉCNICO

NIVEL	CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN	NO EMPLEOS
-------	--------	-------	--------------	------------

  BARANOA SOCIAL Y SEGURA <i>Nuestra Mejor Inversión es la Gente</i>	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8		AÑO DEL FORMATO 2019	
			VERSION	02
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2019			PAGINAS: 11 de 22	

TÉCNICO	323	07	TÉCNICO EN ÁREA DE SALUD	1
	303	08	INSPECTOR DE POLICÍA URBANO	1
	306	13	INSPECTOR DE POLICÍA RURAL	3
	314	10	TÉCNICO OPERATIVO	2
		11	TÉCNICO OPERATIVO	4
		12	TÉCNICO OPERATIVO	1
TOTAL NIVEL TÉCNICO				12

NIVEL ASISTENCIAL

NIVEL	CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN	NO EMPLEOS
ASISTENCIAL	407	14	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	14
	480	15	CONDUCTOR	1
	487	16	OPERARIO	5
	472	17	AYUDANTE	3
	470	17	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	3
TOTAL NIVEL ASISTENCIAL				26
TOTAL PLANTA DE PERSONAL				55

5.2. RECURSOS FINANCIEROS REQUERIDOS



La Administración Municipal de Baranoa, a través de la Secretaría de Hacienda estima los recursos necesarios para proveer las Gastos inherentes a su nómina de Trabajadores, aprobada para el año 2019. Estos recursos se asignan de los recursos propios de la entidad y cumplen las restricciones de gastos establecidas en la Ley 617 del 2000.

5.3. SISTEMAS DE INFORMACIÓN

La secretaria de hacienda es la responsable de la Administración del software, a través del cual se ejecuta todo el componente financiero de la entidad y cuenta con un módulo para la nómina donde actualmente no se realizan todas las liquidaciones y pagos legales establecidos y se viene realizando de manera manual (Excel).

5.4. Manual de Funciones

Actualmente la Planta de Personal de la Alcaldía Municipal de Baranoa - Atlántico, se rige por el siguiente Manual de Funciones:



	 BARANOA SOCIAL Y SEGURA <i>Nuestra Mejor Inversión es la Gente</i>	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2019	
		PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2019		VERSION
			PAGINAS: 12 de 22	

ACTO ADMINISTRATIVO	OBJETO	DISPOSICION LEGAL	ALCANCE
Decreto No. 2018.01.26.001 de 2018	Por el cual se ajusta el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los empleados de la Planta de Personal del Municipio de Baranoa – Atlántico.	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución Política de Colombia Artículo 315 • Decreto Ley 785 de 2005 • Ley 909 de 2004 • Decreto 1083 de 2015 • Decreto 2484 de 2014. 	Todos los cargos

6. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

6.1. Matriz Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH).

La Oficina de Talento Humano, como responsable del Proceso de Talento Humano en la entidad, procedió a aplicar la Matriz de gestión estratégica de Talento Humano (GETH), tomando como base de insumos la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano, proporcionada por el DAFP y la información evidenciada de Talento Humano en la Alcaldía Municipal, el resultado obtenido fue el siguiente:

	 BARANOA SOCIAL Y SEGURA <i>Nuestra Mejor Inversión es la Gente</i>	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2019	
		PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2019		VERSION
			PAGINAS: 13 de 22	

MATRIZ DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO v. 2.0



ENTIDAD				
ALCALDÍA MUNICIPAL DE BARANOA - ATLÁNTICO				

FASES	BÁSICA OPERATIVA	TRANSFORMACIÓN	CONSOLIDACIÓN	TOTAL
Porcentaje por fases	76,8%	20,7%	2,5%	
TOTAL AGRUPADO		BÁSICA OPERATIVA		64,2

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	59	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	54
		- 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	59
		- Ruta para generar innovación con pasión	63
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	66	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	66
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	67
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	67
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	63
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	67	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	67
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	68
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	62	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	61
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	62
RUTA DE LA INFORMACIÓN Conociendo el talento	65	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	65

La Aplicación de ésta matriz a través del resultado obtenido permitirá a la entidad contar con una herramienta que describa, organice y estructure las actividades que deben liderar la Secretaria general, a través de la oficina de Gestión del Talento Humano, 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).

	 BARANOA SOCIAL Y SEGURA <i>Nuestra Mejor Inversión es la Gente</i>	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8		AÑO DEL FORMATO 2019	
				VERSION	02
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2019				PAGINAS: 14 de 22	

Crterios de calificación de la Matriz GETH



NIVEL	CALIFICACION	
Consolidación	81-100	
Transformación	61-80	
Básico Operativo Alto	41-60	
Básico Operativo Medio	21-40	
Básico Operativo Bajo	0-20	

De acuerdo al resultado Obtenido **64,2%** la entidad se ubica en el Nivel transformación, lo que permite establecer su Madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano, **Básica Operativa**.

MADUREZ DE LA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO



Teniendo en cuenta el resultado evidenciado en las gráficas que nos suministra la Matriz GETH, la liderar la Secretaria general, a través de la oficina de Gestión del Talento Humano, realizará para esta vigencia del 2019, la implementación de un Plan de Acción conducente a mejorar la calificación de la entidad, para consolidar el proceso de talento humano en la entidad.

 	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2019	
		VERSION	02
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2019		PAGINAS: 15 de 22	

6.2. Necesidades de Capacitación y de Bienestar

La Oficina de Talento Humano en cumplimiento de sus funciones inherentes al Recurso Humano, ha desarrollado un Plan Institucional de Capacitación para desarrollar en la vigencia 2019, el cual se proyecta a cubrir las necesidades del recurso humano en los temas que se requieren, claro está que dicho Plan, se ajustará de acuerdo a los resultados obtenidos en el diagnóstico a través de la matriz del GETH, aplicada para la elaboración y formulación del Plan Estratégico de Talento Humano de nuestra entidad.

6.3. Evaluación de Desempeño.

La Administración Municipal de acuerdo a su estructura organizativa, cuenta con 55 Trabajadores, de los cuales se encuentran muchos clasificados en Carrera Administrativa, más sin embargo presenta un rezago en su evaluación, por lo cual como actividad a desarrollar con el presente Plan, se adoptaran los respectivos formatos que exige el DAFP para proceder a la evaluación de desempeño.

6.4. Clima Organizacional.

La Administración Municipal, no presenta evidencia de la realización de la encuesta de clima organizacional, cuya aplicación debe hacerse cada dos años, por tanto, se programará su aplicación para el Segundo Trimestre de la presente vigencia. Su objetivo primordial será evaluar relaciones interpersonales, motivación, ambiente de trabajo, relaciones con los superiores y puesto de trabajo, en cada uno de las secretarías y dependencias adscritas a la Administración Municipal.



6.5. Diagnóstico de Riesgo Psicosocial

Igual que el punto anterior, la administración no cuenta con este instrumento valioso establecido en la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008 del Ministerio de la Protección Social de Colombia, establece disposiciones y define responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

De hecho, se contempla su aplicación a los empleados de la institución para el Tercer Trimestre del presente año, para esta actividad se solicitará el apoyo a la ARL, con el fin de evaluar el riesgo psicosocial al que están expuestos los funcionarios de la entidad.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO

En cumplimiento de lo establecido en los Títulos I y II del Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004 y sus Decreto 1227 y 2539 de 2005, el Decreto 1499 de 2017 y el Manual Operativo del

 	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2019	
		VERSION	02
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2019		PAGINAS: 16 de 22	

MIPG, EL MUNICIPIO DE BARANOA, formula el Plan Estratégico de Desarrollo del Talento Humano con la siguiente estructura:

- Marco conceptual
- Misión y Visión
- Líneas de políticas
- Estrategias

La construcción del Plan, se desarrolló a partir de las siguientes acciones:



- Recopilación de la información confiable sobre los marcos normativos y conceptuales aplicables a la gestión del talento humano en el sector público, así como la caracterización de los empleos y de los servidores públicos de la Entidad.
- Diagnóstico de la Gestión del Talento Humano, a partir de la aplicación de la Matriz de GETH y que contiene un inventario de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Esto permitió ubicar a la Entidad en una línea base denominado Básico Operativo.
- Definición de la orientación estratégica de la Entidad para la gestión del Talento Humano y del plan de acción correspondiente.

1. MARCO CONCEPTUAL

El marco conceptual enfatiza en la necesidad de contribuir a la construcción del Estado que queremos, plasmado en la Constitución Política de 1991; un Estado unitario, pluralista, democrático, participativo y descentralizado, orientado al cumplimiento de los fines esenciales para garantizar el bienestar general.

Colombia viene impulsando programas de Modernización del Estado con el fin de conseguir, entre otros, Entidades Públicas más eficientes y cercanas al ciudadano. Ello supone no sólo readecuar su estructura sino adicionalmente garantizar el fortalecimiento en la capacidad de gestionar el recurso humano estatal. Un fortalecimiento que viabilice un servicio más eficiente y amable frente al ciudadano, el cual solo es posible con una adecuada gestión del talento humano estatal.

Lo anterior se logra mediante procesos de formación y capacitación y bienestar laboral que se desarrollen en las entidades del Estado con los servidores públicos, a fin de preservar e incrementar el mérito, garantizando la actualización de conocimientos y el mejoramiento continuo de sus competencias laborales, para responder a las permanentes y crecientes exigencias de la sociedad.

 	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2019	
		VERSION	02
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2019		PAGINAS: 17 de 22	

Las competencias laborales se constituyen en el eje de la capacitación, reorientando su enfoque hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de resultados esperados, para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos de un cargo específico.

El Bienestar Laboral compromete el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social.



El Bienestar Laboral de los empleados al servicio del Estado deberá entenderse, ante todo, como la búsqueda de la calidad de su vida en general, como corresponde a su dignidad humana, dignidad que armoniza con el aporte al bienestar social ciudadano. Es de tener en cuenta que la calidad de vida laboral es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado produce tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que está a su servicio.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.

La recreación debe actuar como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador, propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

El talento humano es el activo más importante que posee una organización y su gerencia efectiva será la clave para el éxito; pero tal éxito dependerá de la manera como se implementen las políticas y los procedimientos en el manejo de personal, de tal modo que puedan contribuir al logro de los objetivos y planes corporativos; además de que propiciará una adecuada cultura, se podrán introyectar valores y se creará un buen clima organizacional. Como puede verse, entonces, una buena gestión del recurso humano favorece la integración al conseguir que todos los miembros de la organización participen y trabajen unidos en la consecución de un propósito común: los fines del Estado.

En síntesis, las entidades deberán trabajar por lograr progresivamente, a través de una adecuada gestión del talento humano, servidores conscientes de la importancia de los valores morales y organizacionales para garantizar la convivencia humana y la legitimidad organizacional, competentes en la prestación de los servicios propios de la misión de sus entidades y comprometidos con el Estado, la sociedad y con su propio bienestar y desarrollo.

 	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2019	
		VERSION	02
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2019		PAGINAS: 18 de 22	

8. ALCANCE

El presente Plan Estratégico de Talento Humano comprendido para la vigencia 2019, aplica a todos los empleados adscritos a la Administración Municipal de Baranoa – Atlántico (Elección Popular, Libre Nombramiento y Remoción, Carrera Administrativa, Provisionales y de nombramiento de periodo).

9. POLITICAS DE TALENTO HUMANO EN LA ENTIDAD

La Administración Municipal de Baranoa – Atlántico, a través de su proceso de Gestión del Talento Humano, está comprometida con la aplicación de las políticas específicas que se desarrollan en el presente Plan Estratégico de Talento Humano, entre las cuales se describen a continuación.

9.1. Capacitación, inducción y reinducción del talento humano.

Capacitar y formar a los empleados adscritos a la Administración Municipal, para promover su crecimiento personal, profesional y laboral, a través de actividades establecidas en Plan Institucional de Capacitación y del Manual de Inducción y Reinducción, logrando con esto el cumplimiento misional de la administración Municipal y satisfacción de los usuarios internos y externos.

9.2. Jornada laboral y permisos.

El horario de trabajo de entrada y salida para los funcionarios es el que se detalla a continuación:



FUNCIÓNARIOS	HORARIOS
ADMINISTRATIVOS	Lunes a viernes 07:00 am a 12:00 m y de 02:00 pm a 06:00 pm
ASISTECIAL Y/O OPERATIVOS	Lunes a viernes 07:00 am a 12:00 m y de 02:00 pm a 06:00 pm

9.3. Seguridad social integral.

Seguridad social integral: Todo funcionario tendrá derecho a elegir libremente la entidad promotora de salud (EPS) y el fondo de pensiones al cual quiere se vincule.

El pago de los aportes al sistema de seguridad social y aportes parafiscales dentro de los términos establecidos por la Ley.

Accidente de trabajo: En caso de presentarse accidentes de trabajo en alguno de los empleados trabajadores, se procederá a adelantar las acciones pertinentes a fin de establecer

  <p>BARANOA SOCIAL Y SEGURA <i>Nuestra Mejor Inversión es la Gente</i></p>	<p>ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8</p>	<p>AÑO DEL FORMATO 2019</p>	
		<p>VERSION</p>	<p>02</p>
<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2019</p>		<p>PAGINAS: 19 de 22</p>	



las causas que le dieron origen, para presentar los informes correspondientes, acompañado del informe de la ARL (Administradora de Riesgo Laborales).

Dotación de Uniformes: Los funcionarios que por su escala salarial tienen derecho a la dotación de calzado y vestido de labor, quedan obligados recibirlos cuatrimestralmente y a destinarlos a su uso de actividades propias de su oficio su pena de liberar a la entidad de la obligación correspondiente.

Bienestar Social: El bienestar social de los servidores públicos del Municipio, estará a cargo de la Secretaría de Gobierno Municipal, quien presentará un Plan de Bienestar Social ante el Comité Institucional de Gestión y Desarrollo o quien haga sus veces, para su aprobación y posterior adopción mediante acto administrativo.



Evaluación de desempeño: La evaluación es el proceso mediante el cual se verifican, valoran y califican las funciones de un servidor público y el cumplimiento de los requisitos establecidos, en el ejercicio de las funciones y responsabilidades inherentes a un empleo, como aporte al logro de las metas institucionales y del valor agregado que deben generar las instituciones.

(Ver Anexo Política de Talento Humano).

	 BARANOA SOCIAL Y SEGURA <i>Nuestra Mejor Inversión es la Gente</i>	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2019	
			VERSION	02
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2019			PAGINAS: 20 de 22	

10. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACCIONES
Gestión del Talento Humano	Fortalecer los procesos de selección, vinculación, y desvinculación de los funcionarios.	<ul style="list-style-type: none"> Ejecutar las políticas de Talento Humano. Plan de previsión y vacantes anual del Talento Humano. 	Ejecutar las Acciones contenidas en el Plan Estratégico de Talento Humano, de la vigencia.
Cultura y Clima Organizacional	Mejorar el ambiente de trabajo y condiciones laborales de los funcionarios.	<ul style="list-style-type: none"> Implementar el Plan de Bienestar Social e Incentivos. Ejecutar el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo. Medición del Clima laboral. 	<p>Ejecutar las actividades contenidas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos, que permita a los trabajadores ejercer sus funciones con mejor entorno laboral y de satisfacción de sus necesidades como trabajador y ser humano al interior de la entidad.</p> <p>Con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), concientizar a los trabajadores sobre la cultura de la prevención y el manejo de los accidentes de trabajo, en su entorno laboral.</p> <p>Aplicar las encuestas a los trabajadores para medir el clima laboral, evaluarlas y realizar el informe respetivo.</p>
Formación del Talento Humano	Implementar un Plan de Capacitación, que permita fortalecer al recurso humano en sus competencias de acuerdo a sus funciones y su accionar en el entorno institucional de la entidad.	Formular el Plan de Institucional de Capacitación de la Alcaldía Municipal.	<p>Fortalecer las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos de la entidad, a través del Plan Institucional de Capacitación.</p> <p>Aplicar los procesos de Inducción y reinducción de acuerdo las necesidades de las mismas en la entidad.</p>

	 BARANOA SOCIAL Y SEGURA <i>Nuestra Mejor Inversión es la Gente</i>	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2019	
			VERSION	02
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2019			PAGINAS: 21 de 22	

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACCIONES
Sistemas de Información y Comunicación	Fortalecer los Sistemas de Información y Comunicación del Talento Humano en la entidad.	<ul style="list-style-type: none"> Caracterización del Personal Adscrito a la Administración Municipal. Estrategia de Comunicación. 	<p>Realizar diagnóstico y caracterización del Personal adscrito a la Administración Municipal.</p> <p>Diseñar y ejecutar una estrategia de comunicación efectiva, para mantener la comunicación e información del recurso humano entre si y de las instancias administrativas de la entidad.</p>

11. DESCRIPCION DEL LOS PLANES TEMATICOS

Plan de Previsión de Recursos Humanos

Se realiza la previsión de recursos en el rubro presupuestal correspondiente, con el cual se cubren los gastos ocasionados por personal que se contratará para cubrir vacancias temporales como vacaciones, licencias por maternidad e incapacidades mayores.

Plan de Vacantes.



Tiene como objetivo identificar las necesidades de personal para diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano en cada una de las áreas y dependencias que la conforman, con el fin de suplir las necesidades, disponiendo la gestión del talento humano como una estrategia organizacional.

Plan Institucional de Capacitación.

Tiene como objetivo cubrir las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por los servidores públicos de la administración municipal, a través de los Proyectos de aprendizaje en equipo - PAE - para el fortalecimiento de sus competencias laborales, reafirmando a la vez conductas éticas que nos permitan generar la cultura del servicio y la confianza ciudadana a través del autoaprendizaje y Proyectos de aprendizaje.

Plan de Bienestar e Incentivos.

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

 	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2019	
		VERSION	02
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2019		PAGINAS: 22 de 22	

12. SEGUIMIENTO

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes que hacen parte integral del documento. Aunado a lo anterior, se elaborarán informes semestrales y/o anuales, que servirán de insumo para la toma de decisiones de la dependencia responsable.

13. REGISTRO

Durante la ejecución de las actividades de capacitación, bienestar y seguridad en el trabajo se deberán dejar los siguientes registros:

Registro de Asistencia: Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a las actividades y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación.

Registro de la evaluación: Aplicará para todas las actividades que se lleven a cabo, se efectuará una vez finalice la actividad a través del formato diseñado para ello, con el propósito de conocer la percepción de los funcionarios que participaron. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que debe ser representativa.

El resultado que arroje dicha evaluación será comunicado al área o funcionario responsable quien deberá implementar las acciones de mejora necesarias, que permitan obtener resultados satisfactorios en la evaluación.

Este registro debe estar debidamente tabulado y será un insumo para la toma de decisiones gerenciales.

Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP

El Sistema contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a éstas.

El SIGEP es a su vez, una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos.