

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

Municipio de Guachené



Modelo Integrado de Planeación y Gestión

2021

INTRODUCCIÓN

El talento humano en una entidad u organización se considera como el eje principal del funcionamiento eficiente y eficaz para el logro de resultados, por lo que la Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH está orientada al desarrollo de prácticas para el cumplimiento de objetivos y del ser de la entidad, identificándose con la parte misional para ejercer una cultura planificada acorde a las exigencias de la entidad, con una planta de personal comprometida con un desempeño eficiente.

Para su ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, el MIPG, la Dimensión de Gestión del Talento Humano de la entidad, las diferentes políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en la Política de Integridad del municipio en particular. Cabe aclarar, que esta Política, Planes y Programas contenidos; están sujetos a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

CONTEXTO NORMATIVO

Como referente normativo se contemplan principalmente las siguientes disposiciones:

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 734 de 2002, por la cual se expide el código Disciplinario Único.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- 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.

- Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001, por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- 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 del 2005.
- Decreto 1785 de 2014, por el cual Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 894 de 2017, Por medio del cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Circular Externa No 100-010-2014, del DAFP, donde entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – DAFP marzo de 2012, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.
- Actualización del plan Institucional de Capacitación de los Empleados Públicos, DAFP –ESAP.
- Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP.
- Sistema de estímulos – Orientaciones Metodológicas 2012 - DAFP

MARCO CONCEPTUAL

Ley 1753 de 2015, se debe establecer el modelo que integra y articula los sistemas señalados, determinando el campo de aplicación de cada uno de ellos, con criterios diferenciales en el ente territorial.

El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos).

Las dichas en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004: “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Art. 15 Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.

Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

- Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;
- Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas;
- Elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes, para lo cual podrán contar con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública, universidades públicas o privadas, o de firmas especializadas o profesionales en administración pública;
- Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos;
- Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación;
- Organizar y administrar un registro sistematizado de los recursos humanos de su entidad, que permita la formulación de programas internos y la toma de decisiones.

Esta información será administrada de acuerdo con las orientaciones y requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública;

- Implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad, de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Aquellos establecidos en el manual de funciones de la entidad

OBJETIVO

Establecer una buena selección, retención y desarrollo de los servidores a través de estrategias, programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida, y que garanticen condiciones seguras y de salud en su entorno laboral. Dando así como resultado no solo unos funcionarios felices, sino promoviendo un excelente servicio a la ciudadanía.

ALCANCE

La Política Estratégica de Gestión del Talento Humano, cobija a todos aquellos a quienes la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, han dispuesto como sujetos beneficiarios de cada uno de los planes y programas contenidos en éste.

PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

Para lograr una Gestión Estratégica de Talento Humano se hace necesario vincular desde la planeación al talento, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección.

En las generalidades de MIPG se establecen unas pautas para la elaboración de la política de talento humano las cuales se tomaron como base para desarrollar las siguientes etapas que para una implementación eficaz y efectiva.

Disponer de información

La entidad contará con información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano

Un paso fundamental para emprender las acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, se realizó a través del autodiagnóstico emitido por la función pública, el cual sirvió e apoyo para identificar las fortalezas, debilidades y aspectos a mejorar, las cuales quedarán en el plan de acción de MIPG.

Elaborar el plan de acción

Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la entidad, se diseñó un plan de acción que le permita avanzar en la Gestión Estratégica del Talento Humano. Para esto se utilizó un modelo general de plan de acción para cada una de las políticas en las cuales se establecerán los responsables y las fechas de cumplimiento. De igual forma se le hará seguimiento.

Ejecutar el plan de acción

En esta etapa se implementara el plan de acción para obtener un impacto en la GETH. El propósito será entonces adelantar todas las acciones propuestas que conduzcan al

fortalecimiento de aquellos aspectos, en el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro),

Entre las acciones de desarrollar se pueden realizar por ejemplo:

- Para el ingreso, se implementarán acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.

Selección: Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente. Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

Inducción: El programa de Inducción se orienta a fortalecer la integración del funcionario a la cultura organizacional, al sistema de valores, crear identidad y sentido de pertenencia, desarrollar habilidades gerenciales, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad.

- Para el desarrollo, se definirán acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.

- Retiro *Desvinculación asistida*: Dentro de la implementación del plan de acción, está contenido el retiro de los funcionarios como desvinculación asistida. En este aspecto la gestión estará dirigida a comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado.

Crear un mecanismo o herramienta que permita conocer los motivos por los cuales los funcionarios se retiran de la entidad, adicionalmente se crea en la misma herramienta, un espacio para que el funcionario que se retira, genere recomendaciones de mejora en la entidad.

Evaluar la gestión

El responsable de talento humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas en el Plan de Acción y verificar que se cumplan adecuadamente. En el formato de Plan de Acción se incluye como uno de los pasos, la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado.

Además el comité institucional de gestión y desempeño evaluará la gestión de la presente política y su plan de acción para evaluar el estado de avance de MIPG en la entidad.

MATRIZ GETH

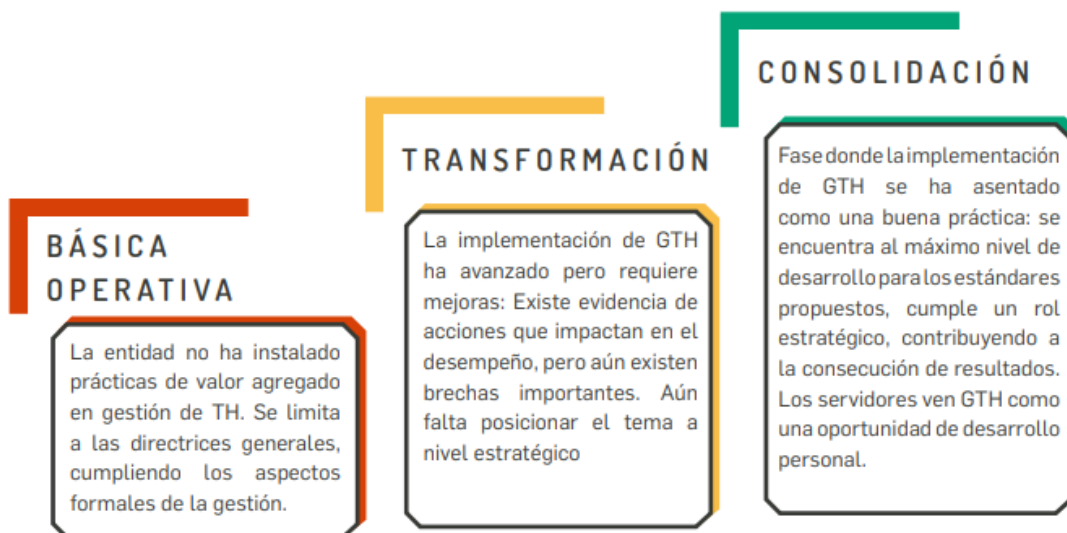
Diagnóstico para la formulación del plan

Una vez adelantada la valoración de las variables que el proceso de Gestión Humana debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, a través de la Matriz GETH, se evidencia una calificación de 40,2 sobre un total de 100, ubicándola en el nivel de madurez “BÁSICO OPERATIVO”.

Criterios de calificación de la matriz GETH



Niveles de madurez



Fuente: Función Pública, 2016.

Rutas de creación de valor

El plan Estratégico del Talento Humano a su vez, incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Para el caso del Instituto, la implementación de acciones efectivas en todas estas 9 rutas le ha permitido estructurar un proceso eficaz y efectivo de

Gestión Estratégica del Talento Humano. Las rutas y sus temáticas de acción son las siguientes:

- **Ruta de la Felicidad:** la felicidad nos hace productivos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	36	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	40
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	35
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	34
		- Ruta para generar innovación con pasión	37

- **Ruta del Crecimiento:** liderando talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	36	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	37
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	36
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	37
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	33

- **Ruta del Servicio:** al servicio de los ciudadanos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, bienestar, incentivos,

inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

RUTA DEL SERVICIO	35	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	35
Al servicio de los ciudadanos		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	35

- **Ruta de la Calidad:** la cultura de hacer las cosas bien. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

RUTA DE LA CALIDAD	42	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	42
La cultura de hacer las cosas bien		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	41

- **Ruta del análisis de datos:** conociendo el talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	55	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	55
Conociendo el talento			

DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

A través de la aplicación del plan estratégico del Talento Humano se implementa y se fomenta el desarrollo de competencias, habilidades, aptitudes de los servidores públicos, su desarrollo humano y físico y las estrategias transversales de gestión del conocimiento, mediante la generación de programas de bienestar, recreación, incentivos y salud ocupacional, a través de la liquidación de la nómina, sueldos, salarios y demás prestaciones

sociales, como retribución económica a los servicios prestados, con los cuales se pretende apoyar y promover la adecuada subsistencia y desarrollo de las familias de los funcionarios.

Administración de personal

Planta de empleos de la entidad actualizada

Planes institucionales de recurso humano

Decreto 612 de 2018 – planes institucionales recurso humano tiene 6 de 12

1. Plan anual de vacantes

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la entidad, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

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

Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

2. Plan de bienestar y estímulos

El Plan de Bienestar e Incentivos es un documento estratégico que responde a las políticas establecidas desde el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004,

el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1952 de 2019, artículo 37 en los numerales 4 y 5, al Sistema de Gestión MIPG, la Guía de estímulos para los servidores públicos, publicada por el DAFP.

Este plan debe ser elaborado y debe incluir:

Programas de bienestar social: Los Programas de Bienestar Social cuyos beneficiarios son los empleados públicos y sus familias, están enmarcados en las áreas de Protección y Servicios Sociales y de Calidad de Vida Laboral, para los cuales se podrán programar las actividades que a continuación se describen:

- Promocionar la participación en las actividades culturales, artísticas, deportivas y recreativas para los empleados públicos y sus familias.
- Fomentar la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado.
- Desarrollar actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los funcionarios que integren acciones de medicina preventiva y medicina del trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar el bienestar físico, mental y social de las personas, protegiéndolas de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolas en puestos de trabajo acordes con sus condiciones psico-físicas y manteniéndolas en aptitud de producción laboral.

Actividades para la mejora del clima laboral

- Identificar cómo los servidores públicos de la entidad, perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, definiendo estrategias y metodologías para su intervención.
- Fortalecer la cultura del trabajo en equipo y desarrollar las habilidades y destrezas de los diferentes saberes técnicos en contextos no jerárquicos, que se requieran para contribuir al mejoramiento institucional y a la calidad de vida laboral.

3. Plan institucional de capacitación

Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de

conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

Reinducción: El Programa de Reinducción buscará actualizar y reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional, en relación con los cambios producidos al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y en el proceso que alimenta; así mismo, incluirá un proceso de actualización acerca de las normas de inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Clima y cultura: Se refieren las diferentes estrategias y herramientas que se han implementado para propiciar un adecuado ambiente de trabajo de los funcionarios del Instituto, siendo determinante para su comportamiento al interior de la entidad.

4. Plan de previsión del Recurso Humano

El objetivo del Plan de Previsión del Recurso Humano es establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

Por lo cual se deberá estructurar el plan de previsión de recursos humanos de conformidad con lo señalado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que en su literalidad dispone:

“1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

5. Plan de Seguridad y salud en el trabajo

El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo es una de las obligaciones de todos los empleadores y constituye uno de los documentos indispensables dentro del SG-SST definido en el Decreto 1072 de 2015 alineado al cumplimiento de uno de los criterios de la resolución 1111 de 2017; éste plan anual, es un resultado del proceso de implementación del SGSST donde se identifican las prioridades a intervenir en materia del riesgo laboral y se concretan las medidas de prevención y control que mitiguen la materialización de posibles eventos.

La fuente para priorizar y determinar las actividades del plan de trabajo parte de los objetivos propuestos en el SG-SST, los resultados de la accidentalidad, enfermedad laboral, matrices de identificación de peligros y valoración de riesgos, evaluaciones psicosociales, mediciones de higiene y planes mejora.

SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, se cuenta con las siguientes herramientas

- Marco operativo del Modelo integrado de planeación y gestión
- Autodiagnósticos Función Pública
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG.
- 6 planes Institucionales de Talento Humano

ANEXOS

- Plan anual de vacantes
- Plan de previsión de Talento Humano
- Plan de capacitación
- Plan de estímulos
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo