



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
MUNICIPIO DE PLATO
ALCALDÍA MUNICIPAL
NIT 891780051-4



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
Año 2019

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



2019

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
MUNICIPIO DE PLATO
ALCALDÍA MUNICIPAL
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
Año 2019



CONTENIDO

INTRODUCCION

1. MARCO LEGAL
2. DIMENSION DE TALENTO HUMANO – MIPG
 - 2.1 Alcance de la Dimensión
 - 2.2 gestión Estratégica del Talento Humano.
3. PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO
 - 3.1 OBJETIVO GENERAL
 - 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS
 - 3.3 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ALCALDÍA
 - 3.4 DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL
4. DIAGNOSTICO SITUACIONAL
5. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO
6. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO
7. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO
8. MISIÓN ESTRATÉGICA
9. VISION ESTRATEGICA
10. ESTRATEGIAS DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO.
 - 10.1 Mejorar el subsistema de Control de Gestión
 - 10.2 Mejorar el subsistema de Control de Evaluación.
 - 10.3 Implementar el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
 - 10.4 Mejorar el subsistema de Control y Gestión.
11. SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO
12. CRONOGRAMA
13. Anexos.

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



INTRODUCCIÓN

La ley 909 de 2004, establece como funciones específicas de la gestión de personal la elaboración de planes estratégicos de recursos humano, con el fin de disponer de una herramienta que permita fijar las acciones que han de seguirse en el desarrollo de los planes, programas y proyectos relacionados con la gestión del Talento Humano.

La planeación estratégica es entonces la carta de navegación para establecer hacia donde estará orientado nuestro esfuerzo, evaluar si se está cumpliendo o no con los objetivos propuestos e ir monitoreando a través de indicadores el nivel de cumplimiento. Esta planeación busca cubrir las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal en las dependencias de la entidad, permite definir las acciones para hacer frente a los procesos de Ingreso, permanencia y retiro.

Hacen parte de este proceso de planeación el plan anual de vacantes y los planes de previsión de recursos humanos que se deben actualizar cada año.

La gestión del talento humano, debe orientar el trabajo hacia la promoción del trabajo en equipo, a la implementación de los programas de capacitación, de bienestar laboral y estímulos para los servidores públicos.

El trabajo de planificación de la gestión del talento humano es importante el conocimiento de todos los funcionarios, cualquier entidad que no conozca a sus funcionarios estará condenada a fracasar.

De otro lado se debe generar conciencia entre todas las dependencias que el área de Talento humano, es una unidad que desarrolla actividades en pro de hacer agradable la permanencia del servidor en la institución. Por lo tanto, las labores de seguimiento y evaluación de los funcionarios están en cabeza del jefe inmediato. Es importante que cada jefe inmediato establezca una buena relación con las personas a cargo.

La labor de seguimiento no es solo establecer sanciones, no se nos debe olvidar que se trabaja con personas, también se debe diseñar estrategias para lograr generar motivación en el trabajo, reconocimiento de la labor desarrollada y en cultivar principios y valores de la organización.

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



1. MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Gestión Humana se ajusta a la normatividad que rige para las entidades estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

- ❖ Constitución Política de Colombia.
- ❖ 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”.

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



- ❖ 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”.

2. DIMENSION DE TALENTO HUMANO – MIPG

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, 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.

2.1 Alcance de la Dimensión

En esta sección se aborda la primera dimensión de MIPG -Talento Humano- cuyo propósito es ofrecerle a una entidad pública, una gobernación o una alcaldía las herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas que les rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el Principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir el objetivo de MIPG

“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”.

2.2 gestión Estratégica del Talento Humano.

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano 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 Gestión Estratégica del Talento Humano “GETH”. Se puede plantear que una entidad que implemente acciones efectivas en todas estas Rutas habrán estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. Las rutas son las siguientes:

2.2.1 Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos:

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el trabajador se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados. 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, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



2.2.2 Ruta del Crecimiento: liderando talento

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

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.

2.2.3 Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos

Como ya se ha mencionado, el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

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.

2.2.4 Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocado en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

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.

2.2.5 Ruta del análisis de datos: conociendo el talento

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

❖ 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 de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GETH en la entidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria. De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico; el formato Plan de Acción, como herramienta para priorizar y enfocar la gestión, y el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina

	<p>DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA MUNICIPIO DE PLATO ALCALDÍA MUNICIPAL NIT 891780051-4</p> <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO Año 2019</p>	
---	---	---

❖ **Diálogo social y concertación**

El jefe de la entidad u organismo deberá establecer mecanismos para garantizar el ejercicio de la negociación colectiva como un medio para regular las condiciones de trabajo mediante la concertación voluntaria, la defensa de los intereses comunes entre las partes y la garantía de los derechos sindicales, cuyo proceso está regulado en las Leyes 411 de 1997 y 524 de 1999, mediante las cuales se ratificaron los Convenios 151 y 154 de la OIT, y en el Decreto 1072 de 2015, en el cual se establecieron las instancias administrativas para viabilizar la discusión y análisis de las peticiones de las organizaciones sindicales, los términos para la discusión y las reglas de la negociación, entre las cuales están el respeto a las competencias constitucionales y legales atribuidas a las entidades y autoridades públicas, el respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal, una sola mesa de negociación y un solo acuerdo colectivo por entidad o autoridad pública.

Es importante resaltar que la negociación no es plena, por cuanto la decisión en última instancia le compete adoptarla al Gobierno nacional o territorial, al Congreso o a las asambleas y concejos. Además, el ejercicio del derecho de concertación debe armonizarse con las restricciones propias de su condición de empleados públicas (vinculación legal y reglamentaria), es decir, que, si bien pueden buscar la concertación, también opera la decisión unilateral del Estado en cuanto a salarios y condiciones laborales. No obstante, en el seno de la negociación, se pueden buscar fórmulas que concilien los intereses de las partes dentro de los límites impuestos por la Constitución y la ley.

3. PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

3.1 OBJETIVO GENERAL

Liderar la formulación, organización, seguimiento y control de los planes, programas y proyectos requeridos para la gestión Estratégica de Talento Humano, en un entorno y ambiente laboral favorable que garantice el cumplimiento del objetivo establecido en MIPG “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

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina

	<p style="text-align: center;">DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA MUNICIPIO DE PLATO ALCALDÍA MUNICIPAL NIT 891780051-4</p> <p style="text-align: center;">PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO Año 2019</p>	
---	---	---

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación
- ❖ Formular y desarrollar el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la Alcaldía.
- ❖ Desarrollar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la formulación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ❖ Contar con un programa de inducción a la entidad.
- ❖ Cumplir con la realización de la evaluación del desempeño de los servidores de carrera.
- ❖ Generar la nómina y administrar la seguridad social de los servidores de la Alcaldía.
- ❖ Coordinar la evaluación del desempeño laboral para funcionarios de Carrera Administrativa y en provisionalidad.
- ❖ Elaborar y administrar el Plan de Vacantes
- ❖ Mantener actualizado el plan estratégico del recurso humano de La Alcaldía de Plato.

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



3.3 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ALCALDÍA

3.3.1 Misión

Con el concurso de toda la comunidad dentro de un ambiente de tolerancia, participación, concertación y bajo el criterio gerencial para el Ente Territorial, es decir, administrando lo público con eficiencia y honestidad; con la participación, o sea, teniendo en cuenta las necesidades de la gente y con un alto sentido de descentralización que incluya las necesidades locales sin perjuicio del interés departamental y nacional; observando la autonomía y los límites de nuestro ordenamiento jurídico; obtendremos como resultado un desarrollo coherente con los niveles departamental y nacional y los objetivos y metas de nuestro Programa de Gobierno, el cual será el fundamento de nuestro Plan de Desarrollo y en consecuencia los planes operativos anuales de inversiones, que siempre apuntarán a mejorar la calidad de vida y el bienestar social de nuestra comunidad.

3.3.2 Visión

Posicionar al Municipio de Plato Magdalena, dentro de un escenario productivo, operativo y sostenible de progreso integral, de paz, convivencia, seguridad y participación ciudadana, en donde la inversión social apunte a resultados procurando que toda la comunidad sin distinciones disfrute del bienestar social de su crecimiento y desarrollo socioeconómico.

Igualmente estimular y reactivar en todas sus dimensiones la participación del sector privado, debidamente organizado, en las diferentes manifestaciones empresariales y productivas.

3.3.3 Principios Institucionales

Para garantizar la ejecución transparente del Plan de Desarrollo, estará cimentada en los siguientes principios rectores:

Concertación y participación: así como el programa de gobierno fue el producto de un proceso de concertación y participación de los diferentes actores sociales, políticos y económicos del Municipio, el plan de desarrollo se derivará de aquél, así como todas las actuaciones estarán enmarcadas dentro de estos dos principios.

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



La participación busca además de involucrar a la comunidad como actora y gestora de su propio desarrollo, convertirla en fuente de recursos mediante el aporte de mano de obra no calificada en aquellas obras de interés general que requieran de su concurso. Así mismo, se estimularán las diferentes instancias y mecanismos de participación comunitaria y ciudadana establecidas por la ley, creando una nueva cultura democrática.

Focalización: dando cumplimiento a los mandatos de Nuestra Constitución la inversión social del Municipio se orientará hacia el mejoramiento de la calidad de vida de la población más pobre y vulnerable, con base en el Sistema de Identificación de Beneficiarios SISBEN y la estratificación socioeconómica.

Sostenibilidad: con este principio se busca garantizar la continuidad de aquellas obras de infraestructura social más importantes, que habiendo sido iniciadas y/o terminadas por las administraciones anteriores requieren de inversiones adicionales y complementarias para asegurar su real y verdadero beneficio. No incurrir en el error de iniciar las actuaciones que impliquen desarrollo, organización e inversión social bajo el esquema de arrancar nuevamente del puerto, pues se trata de tomar el mando de una nave que ya está en alta mar.

Gestión de Recursos: sabemos que los recursos que genera el Municipio y aquellos que le llegan por derecho propio de otros niveles territoriales no son suficientes para financiar todas las obras de inversión social que requiere el desarrollo local. De allí que se requiera gestionar recursos adicionales ante los diferentes fondos del nivel nacional entre otros, Fondo Nacional de Regalías, Finagro, entidades del sistema financiero y demás instituciones del orden Internacional, Nacional y/o Departamental que tengan la función y posibilidad de financiar obras para el desarrollo municipal.

Eficacia y eficiencia: Se determinará con claridad la misión, propósito y metas de cada una de las dependencias de la administración municipal, definiendo al ciudadano como centro de su actuación, al mismo tiempo se buscará optimizar el uso de los recursos financieros, humanos y técnicos.

Publicidad y transparencia: todos los actos de la administración serán de público conocimiento, se facilitará el acceso de los ciudadanos a los mismos para que ejerzan su fiscalización de conformidad con la ley.

Moralidad: las actuaciones del gobierno local se regirán únicamente por la ley y la ética propia del ejercicio de la función pública.

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

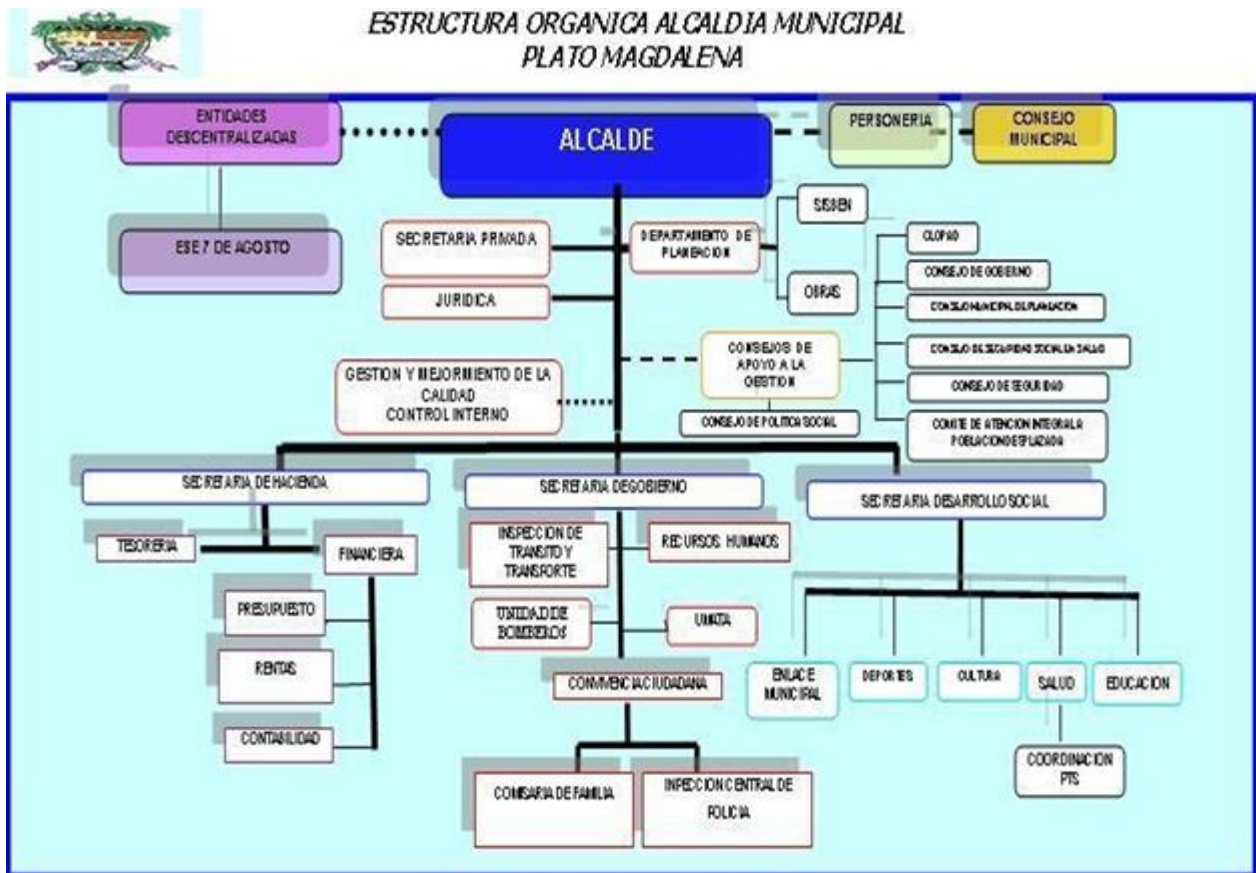
Carrera 12 Calle 4 Esquina



Imparcialidad: se garantizará los derechos de todas las personas sin ningún género de discriminación, conforme a la Constitución y la ley.

3.3.4 Estructura Orgánica del Municipio de Plato

De acuerdo con lo señalado en el Decreto 160 del 10 de Junio de 2011 “POR MEDIO DEL CUAL SE ACTUALIZA PLANTA DE PERSONAL DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE PLATO MAGDALENA Y AJUSTA EL MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES”; la Estructura Orgánica que actualmente rige a la Entidad es la siguiente:



“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina

	DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA MUNICIPIO DE PLATO ALCALDÍA MUNICIPAL NIT 891780051-4 PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO Año 2019	
---	--	---

3.3.5 Administración de Personal

La planta de Personal de la Alcaldía de Plato es de 30 funcionarios distribuidos en los siguientes niveles.

Tabla No. 1
PLANTA DE PERSONAL DEL MUNICIPIO DE PLATO
Año 2019

TIPO DE CARGO	TOTAL	%
ELECCION POPULAR	1	3,3
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	6	20,0
PERIODO FIJO	1	3,3
CARRERA ADMINISTRATIVA	3	10,0
PROVISIONALES	19	63,3
TOTALES	30	100



4. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN.

Teniendo en cuenta la planificación es necesario que la Alcaldía Municipal de Plato desarrolle e implemente planes para alcanzar objetivos y metas establecidos en un tiempo determinado por medio de proyectos, planes, programas, entre otros tomando como base el Plan de previsión y Plan anual de vacantes con el que cuenta.

Para la Organización del Trabajo es importante diseñar y/o modificar la planta de personal y definir los perfiles ocupacionales del empleo en los requisitos de idoneidad, definiendo la estructura, la planta de personal, el manual de funciones y la nomenclatura y clasificación de empleos.

En Gestión del Empleo es necesario dar cumplimiento a la normatividad en cuanto al ingreso, permanencia y retiro de los servidores de la entidad, revisando la normatividad vigente en materia de talento humano, proceso de selección, situaciones administrativas y preparación pre-pensionados.

Se debe planificar, estimular y evaluar la contribución de los servidores en cumplimiento de las metas y objetivos institucionales utilizando como herramienta la Evaluación del Desempeño.

Es necesario para desarrollar la Gestión de la Compensación, cuyo objetivo es dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional de conformidad con la normatividad vigente y expedida por el DAFP.

Por último, es importante establecer las relaciones entre la organización y funcionarios, en torno a las políticas y prácticas de personal tomando como herramienta el Pla de Bienestar e Incentivos y estímulos establecido por la entidad. **Ver Anexo No 1.**

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



5. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO

La planeación del recurso humano debe ser un ejercicio permanente en cualquier entidad, la cual inicia con la previsión y proyección de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos institucionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones para identificar sus necesidades.

Las actividades de gestión del talento humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas institucionales, de manera que consideren la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.

6. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO

Se establecen los planes para la vigencia 2019 los cuales tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la GETH, siendo así seis planes que se desarrollan desde el área de Talento Humano.

1. Plan de bienestar, Estímulos e incentivos.
2. Plan de previsión de recurso humano.
3. Plan institucional de capacitación PIC.
4. Plan estratégico de Talento Humano.
5. Plan anual de vacantes.
6. Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



7. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

La Alcaldía del Municipio de Plato, a través del Grupo de la Oficina de Recursos Humanos diseñará, ejecutará y mejorará continuamente la aplicación de políticas, normas, estrategias y proyectos orientados al fortalecimiento del talento humano, considerado como factor estratégico para el logro de la misión y visión de la Entidad.

En particular la misión del Grupo de Talento Humano se ejecutará a partir de políticas en materia de formación y promoción de los servidores, bienestar institucional, fomento del respeto, generación de un adecuado clima institucional, medición y evaluación de desempeño.

8. MISIÓN ESTRATEGICA

Administrar el Talento Humano de la Alcaldía Municipal de Plato, en cumplimiento de las disposiciones legales que rigen la materia, logrando potencializar sus competencias y desarrollo integral, apuntando hacia el logro de los objetivos institucionales.

9. VISIÓN ESTRATEGICA

Al finalizar el año de 2019, la alcaldía de Plato será reconocida como una entidad que promueve el desarrollo integral de los funcionarios, por medio de su realización personal, profesional y laboral, logrando impactar positivamente en su calidad de vida y cumplir con los objetivos institucionales

10. ESTRATEGIAS DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO.

Se entiende por estrategia de Talento Humano, como la “serie de acciones que orientan las políticas y prácticas de gestión de Talento Humano, para ponerlas al servicio de los funcionarios de la Alcaldía de Palto.

El objetivo institucional al cual apuntan las estrategias del Plan Estratégico del Talento Humano corresponde a: Aplicar los requerimientos del Modelo Estándar de Control Interno en la Gestión del Talento Humano.

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



Las estrategias definidas, una vez realizado el análisis interno (Fortalezas y debilidades) y el análisis externo (Oportunidades y amenazas) son:

10.1 Mejorar el subsistema de Control de Gestión.

Se busca fortalecer la capacidad institucional a través de capital humano competente, altamente calificado, para dar respuesta al nuevo enfoque y las funciones asignadas a la entidad.

10.2 Mejorar el subsistema de Control de Evaluación.

Todo lo relacionado con el sistema de evaluación del desempeño, el cual se convertirá en una herramienta de gestión, al igual que se sirva de insumo en la toma de decisiones a favor de la organización y de los funcionarios, y así mismo, para establecer planes de mejoramiento encaminados a fortalecer las competencias de los funcionarios, lo que contribuirá en gran medida en el cumplimiento de los OBJETIVOS INSTITUCIONALES.

10.3 Implementar el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se promoverá las buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional, mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores, lo cual contribuirá de manera efectiva en el cumplimiento de las metas tanto organizacionales como de los servidores públicos.

10.4 Mejorar el subsistema de Control y Gestión.

En lo relacionado con el Bienestar Social y los estímulos se buscará motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios, al igual que el mejoramiento del clima laboral y el fortalecimiento del trabajo en equipo, lo que permitirá funcionarios satisfechos y con sentido de pertenencia hacia la Alcaldía del Municipio de Plato.

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



11. SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO

Para garantizar un mejor resultado en la definición y ejecución de las acciones de los Planes y la observancia de los criterios de articulación entre componentes, coherencia con los planes y programas generales de la entidad y la cultura organizacional y coordinación entre los agentes involucrados, se abordará como práctica permanente, el seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Recursos Humanos.

El seguimiento se entiende como las acciones realizadas durante la Implementación de los Planes con miras a monitorear su avance y a introducir los correctivos necesarios, de manera que al finalizar la intervención se logren los objetivos propuestos. La evaluación se orienta a valorar y analizar los resultados y efectos de la gestión adelantada, identificar los factores de éxito y consolidar los datos necesarios para mejorar las intervenciones en materia de gestión de recursos humanos.

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



12. CRONOGRAMA.

ALCALDIA DEL MUNICIPIO DE PLATO
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES
2019

ACTIVIDADES	PRIMER TRIMESTRE			SEGUNDO TRIMESTRE			TERCER TRIMESTRE			CUARTO TRIMESTRE		
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Formulación del plan estratégico de recursos humanos												
Seguimiento matriz GETH												
Diagnostico Matriz GETH												
Ejecución Plan de bienestar e incentivos.												
Ejecución Plan de previsión de recurso humano.												
Ejecución Plan institucional de capacitación PIC.												
Ejecución Plan estratégico de Talento Humano.												
Ejecución Plan anual de vacantes.												
Ejecución Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo												

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”
 Web: www.plato-magdalena.gov.co.
 Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co
 Carrera 12 Calle 4 Esquina

	<p style="text-align: center;">DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA MUNICIPIO DE PLATO ALCALDÍA MUNICIPAL NIT 891780051-4</p> <p style="text-align: center;">PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO Año 2019</p>	
---	---	---

BIBLIOGRAFÍA

1. Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el sector público colombiano- DAFP 2017.
2. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018, Alcaldía de Santa Sofía 2018.
3. PLAN ESTRATEGICO PARA LA GESTION DEL TALENTO HUMANO, Alcaldía de San José del Guaviare.
4. PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2018, SUPERINTENDENCIA DE SALUD, 2018
5. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INSOR 2017-2018, INSOR 2018
6. MATRIZ DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO v. 2.5

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina