
 <p>MUNICIPIO DE CHAPARRAL NIT: 800.100.053 - 1</p>	<p>MUNICIPIO DE CHAPARRAL</p> <p>PROCESO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO P.E.T.H.</p>	<p>CÓDIGO: PETH-03-2020 VERSIÓN: 03 VIGENCIA: 2.020 PÁGINA 1 de 13</p>
--	---	--

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO P.E.T.H.

VIGENCIA 2.020

HUGO FERNANDO ARCE HERNANDEZ
ALCALDE MUNICIPAL

 <p>MUNICIPIO DE CHAPARRAL NIT: 800.100.053 - 1</p>	<p>MUNICIPIO DE CHAPARRAL</p> <p>PROCESO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO P.E.T.H.</p>	<p>CÓDIGO: PETH-03-2020</p> <p>VERSIÓN: 03</p> <p>VIGENCIA: 2.020</p> <p>PÁGINA 2 de 13</p>
--	--	---


1. INTRODUCCIÓN

La Alcaldía Municipal está encaminada en garantizar a la Comunidad de Chaparral, Tolima, un desarrollo social en donde se construyan bases para mejorar la calidad de vida de los habitantes.

Para cumplir con este propósito es necesaria la adopción de un plan de administración del talento humano, orientado a optimizar los procesos de selección, permanencia y retiro del personal, así como la potencialización de sus capacidades y competencias, y contribuir a su desarrollo integral, logrando un buen clima laboral y eficiencia en los resultados de la entidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, se elaboró un Plan de Estratégico de Talento Humano, como un instrumento de planeación que contiene las estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación de los programas de Bienestar Social, Capacitación, Seguridad y Salud en el trabajo y Administración de Personal; dirigidos a mejorar la calidad de vida, desarrollar competencias, mejorar la salud laboral, prevenir riesgos laborales y lograr una eficiente utilización y aprovechamiento de los recursos humanos en función de los objetivos institucionales y de las necesidades de desarrollo, crecimiento y mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Chaparral, Tolima.


El presente documento incluye el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo, y el Plan Anual de Vacantes.

 <p>MUNICIPIO DE CHAPARRAL NIT: 800.100.053 - 1</p>	<p>MUNICIPIO DE CHAPARRAL</p> <p>PROCESO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO P.E.T.H.</p>	<p>CÓDIGO: PETH-03-2020 VERSIÓN: 03 VIGENCIA: 2.020 PÁGINA 3 de 13</p>
--	---	--


2. 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 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”.
- 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”.

 <p>MUNICIPIO DE CHAPARRAL NIT: 800.100.053 - 1</p>	<p>MUNICIPIO DE CHAPARRAL</p> <p>PROCESO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO P.E.T.H.</p>	<p>CÓDIGO: PETH-03-2020</p> <p>VERSIÓN: 03</p> <p>VIGENCIA: 2.020</p> <p>PÁGINA 4 de 13</p>
--	--	---

- 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)”.
- Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- Resolución No. 000301 del 14 de Julio de 2003, por medio del cual se establece el Manual de Funciones y Requisitos mínimos de la Planta Global del Personal de la Alcaldía Municipal de Chaparral.
- 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”.

 <p>MUNICIPIO DE CHAPARRAL NIT: 800.100.053 - 1</p>	<p>MUNICIPIO DE CHAPARRAL</p> <p>PROCESO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO P.E.T.H.</p>	<p>CÓDIGO: PETH-03-2020</p> <p>VERSIÓN: 03</p> <p>VIGENCIA: 2.020</p> <p>PÁGINA 5 de 13</p>
--	--	--


3. OBJETIVO GENERAL

Planear, ejecutar y evaluar los procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de nuestro talento humano, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad en la prestación de los servicios al ciudadano.

3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Desarrollar e implementar un plan de formación que permita elevar las competencias y habilidades de nuestro talento humano, en función de la mejora permanente de su desempeño.

- Contribuir al desarrollo integral del servidor y mejorar la cultura organizacional a través del Plan de Bienestar e Incentivos.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer el modelo de gestión por competencias laborales para facilitar los procesos de selección, evaluación y movilidad.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio, de forma que se incremente el nivel de confianza de la ciudadana.
- Promover la cultura de autogestión, autocontrol y autoevaluación en busca de mejores prácticas de gestión pública.
- Simplificación de procesos y procedimientos en materia de administración de personal, a fin de hacer más eficiente la gestión.
- Adoptar mecanismos que optimicen la evaluación del desempeño laboral y de la gestión de los gerentes públicos, cumpliendo las disposiciones legales.
- Promover el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones - TIC para la optimización de los procesos y mejora del desempeño institucional.

 <p>MUNICIPIO DE CHAPARRAL NIT: 800.100.053 - 1</p>	<p>MUNICIPIO DE CHAPARRAL</p> <p>PROCESO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO P.E.T.H.</p>	<p>CÓDIGO: PETH-03-2020</p> <p>VERSIÓN: 03</p> <p>VIGENCIA: 2.020</p> <p>PÁGINA 6 de 13</p>
--	--	---


4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ALCALDÍA

4.1. MISIÓN

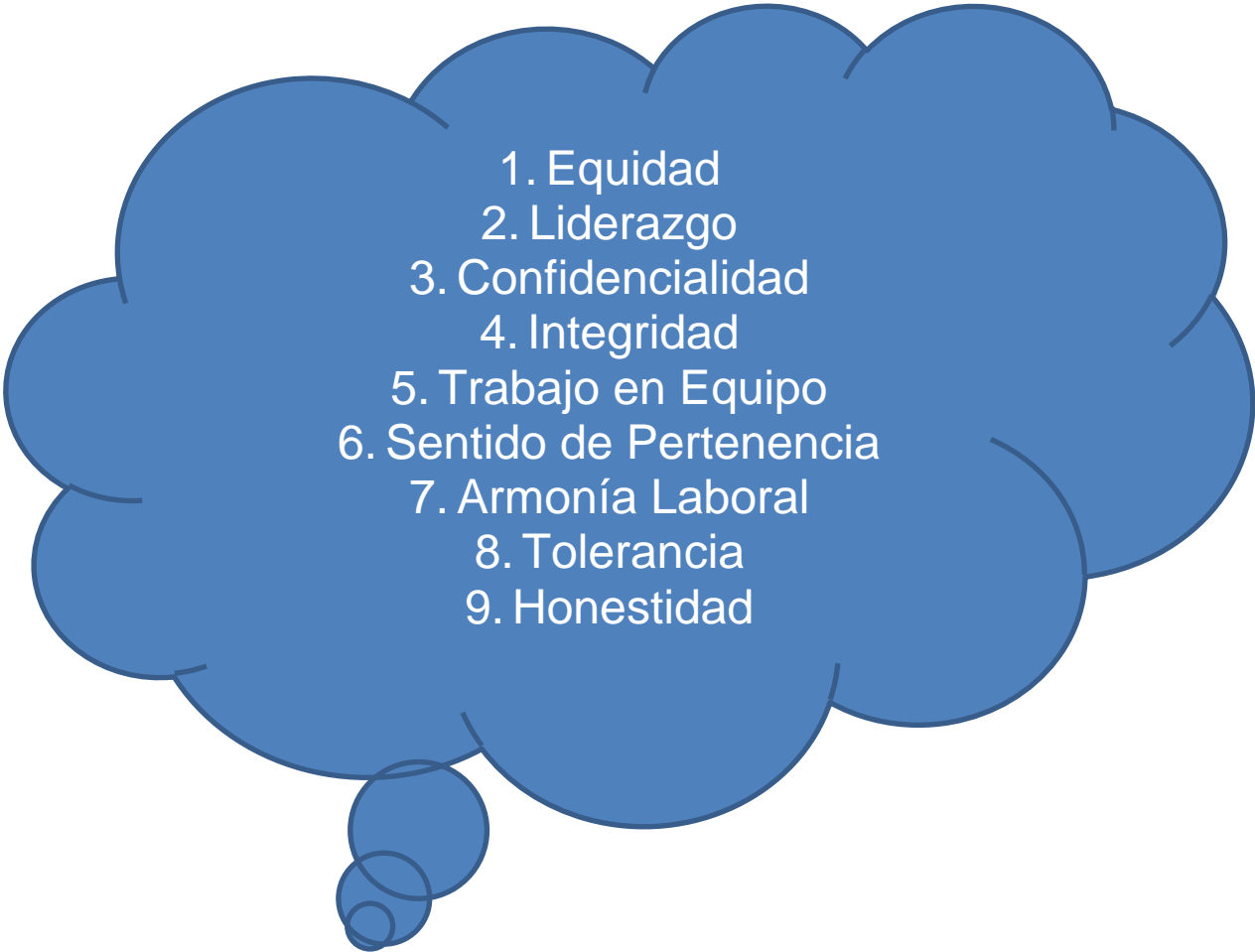
El Municipio de Chaparral, Tolima, es una Entidad del Orden Territorial comprometida con el desarrollo de sus habitantes, la sostenibilidad ambiental, la reducción sistemática de la pobreza, aumentando los niveles de calidad de vida y el fortalecimiento institucional, por medio de la eficiente ejecución de los recursos físicos, humanos y financieros, garantizando la honestidad, transparencia, participación, compromiso y gestión comunitaria.


4.2. VISIÓN

En el año 2020 Chaparral, Tolima, será un municipio eficiente administrativamente, líder en desarrollo integral, DONDE EL SECTOR AGROPECUARIO SERÁ SU EJE CENTRAL DE DESARROLLO ECONÓMICO y se basará en la inclusión social de todos los sectores poblacionales sin olvidar los valores y principios éticos presentados en el proyecto de gobierno a la población Chaparraluna.

 <p>MUNICIPIO DE CHAPARRAL NIT: 800.100.053 - 1</p>	<p>MUNICIPIO DE CHAPARRAL PROCESO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO P.E.T.H.</p>	<p>CÓDIGO: PETH-03-2020 VERSIÓN: 03 VIGENCIA: 2.020 PÁGINA 7 de 13</p>
--	--	--

4.3. VALORES ÉTICOS

- 
1. Equidad
 2. Liderazgo
 3. Confidencialidad
 4. Integridad
 5. Trabajo en Equipo
 6. Sentido de Pertenencia
 7. Armonía Laboral
 8. Tolerancia
 9. Honestidad

 <p>MUNICIPIO DE CHAPARRAL NIT: 800.100.053 - 1</p>	<p>MUNICIPIO DE CHAPARRAL</p> <p>PROCESO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO P.E.T.H.</p>	<p>CÓDIGO: PETH-03-2020 VERSIÓN: 03 VIGENCIA: 2.020 PÁGINA 8 de 13</p>
--	---	--

5. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Teniendo en cuenta la planificación es necesario que la Alcaldía Municipal de Chaparral, Tolima, 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.

Otro aspecto importante a tener en cuenta es que aplicando el Plan Institucional de capacitación se base en proyectos de aprendizaje en equipo con el objeto de desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los funcionarios y el mejoramiento de la prestación de los servicios.

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 Plan de Bienestar e Incentivos y estímulos establecido por la entidad.

 <p>MUNICIPIO DE CHAPARRAL NIT: 800.100.053 - 1</p>	<p>MUNICIPIO DE CHAPARRAL</p> <p>PROCESO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO P.E.T.H.</p>	<p>CÓDIGO: PETH-03-2020</p> <p>VERSIÓN: 03</p> <p>VIGENCIA: 2.020</p> <p>PÁGINA 9 de 13</p>
--	--	---

6. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO

La planeación estratégica es el instrumento a través del cual se identifica y planea la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Chaparral, Tolima. En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirían a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos. De igual forma, se materializa en los siguientes documentos:

- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar, estímulos e Incentivos
- Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo
- Plan Anual de Vacantes

6.1. MISIÓN


Administrar el Talento Humano de la Alcaldía Municipal de Chaparral, Tolima, 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.

6.2. VISIÓN

Ser reconocida finalizando el periodo, 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.

6.3. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA


La planeación de la gestión del talento humano de la Alcaldía Municipal se concreta a través de los planes anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan de Vacantes, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes en esta materia.

 <p>MUNICIPIO DE CHAPARRAL NIT: 800.100.053 - 1</p>	<p>MUNICIPIO DE CHAPARRAL</p> <p>PROCESO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO P.E.T.H.</p>	<p>CÓDIGO: PETH-03-2020</p> <p>VERSIÓN: 03</p> <p>VIGENCIA: 2.020</p> <p>PÁGINA 10 de 13</p>
--	--	--

Dentro del Plan de la vigencia actual, se han definido las líneas estratégicas prioritarias de gerencia del talento humano, relacionadas a continuación:

LÍNEA ESTRATÉGICA
OBJETIVO
ESTRATEGIA
ACCIONES

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACCIONES
Gestión del Talento Humano	Fortalecer los procesos de selección, desvinculación de los servidores del Municipio de Chaparral, Tolima	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Políticas de Gestión del Talento Humano ✓ Plan Anual de Vacantes 	Actualizar el Plan el Plan Estratégico del Recurso Humano
Cultura y Clima Organizacional	Mejoramiento de las Condiciones de Vida Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plan Institucional de Bienestar e Incentivos ✓ Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 	<p>Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores del Departamento.</p> <p>Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>
Formación del Talento Humano	Establecer un plan de capacitación orientado a formar, fortalecer y potencializar las competencias, según las necesidades	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plan Institucional de Capacitación 	Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.

 <p>MUNICIPIO DE CHAPARRAL NIT: 800.100.053 - 1</p>	<p>MUNICIPIO DE CHAPARRAL</p> <p>PROCESO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO P.E.T.H.</p>	<p>CÓDIGO: PETH-03-2020 VERSIÓN: 03 VIGENCIA: 2.020 PÁGINA 11 de 13</p>
--	---	---

	evidenciadas.	Determinar necesidades de inducción, reinducción
--	---------------	--

7. 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.

8. 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.

 <p>MUNICIPIO DE CHAPARRAL NIT: 800.100.053 - 1</p>	<p>MUNICIPIO DE CHAPARRAL</p> <p>PROCESO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO P.E.T.H.</p>	<p>CÓDIGO: PETH-03-2020 VERSIÓN: 03 VIGENCIA: 2.020 PÁGINA 12 de 13</p>
--	--	--


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.

INFORME CONSOLIDADO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y LA EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS

Se consolidará un informe anual que contendrá los resultados que servirá de insumo para la formulación de los planes de la siguiente vigencia.

 <p>MUNICIPIO DE CHAPARRAL NIT: 800.100.053 - 1</p>	<p>MUNICIPIO DE CHAPARRAL PROCESO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO P.E.T.H.</p>	<p>CÓDIGO: PETH-03-2020 VERSIÓN: 03 VIGENCIA: 2.020 PÁGINA 13 de 13</p>
--	--	---

9. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	CAMBIOS
Enero de 2.018	01	Documento inicial
Enero de 2.019	02	Vigencia 2.019
Enero de 2.020	03	Vigencia 2.020

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
<p>BETTY ROJAS DIAZ Auxiliar Administrativo Secretaria General y de Gobierno</p>	<p>_____</p> <p>Asesora Externa</p>	<p>Dr. HUGO FERNANDO ARCE HERNANDEZ Alcalde Municipal</p>