	Nombre: Comunicado	Código: GD-FT-01
	Proceso: Plan de Talento Humano	Fecha de emisión: 03/04/2018
	Responsable: Recursos Humanos	Versión: 2
		Página: 1 de 13

ALCALDIA DE PRADERA VALLE

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022-2023



OFICINA DE RECURSOS HUMANOS




Dirección: Calle 6 con Carrera 11 Esquina, Parque Principal | Teléfono: (+57) 2 267 2653

Correo electrónico: contáctenos@pradera-valle.gov.co –
recursoshumanos@pradera-valle.gov.co

Código postal: 763550




 <p>Municipio de Pradera ALCALDÍA MUNICIPAL DE PRADERA, VALLE NIT. 891380115-0</p>	Nombre: Comunicado	Código: GD-FT-01
	Proceso: Plan de Talento Humano	Fecha de emisión: 03/04/2018
	Responsable: Recursos Humanos	Versión: 2
		Página: 2 de 13

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico del Talento Humano del Municipio de Pradera Valle, se construye con el objetivo de dar a conocer la ruta estratégica de trabajo de los servidores públicos de la municipalidad, fortaleciendo los procesos y estructura misional de la entidad. Es por este motivo que la administración, en cumplimiento de los artículos 15 y 17 de la Ley 909 de 2004, los cuales definen las funciones, planes y plantas de empleo, y reglamentado para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado en el Decreto 612 de 2018, “por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.

El Plan Estratégico de Talento Humano (en adelante, PETH) es el instrumento que consolida las estrategias a desarrollar para garantizar las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano, teniendo en cuenta la visión que se persigue y las características del personal de la entidad, estableciendo retos concretos y necesidades. Partiendo que la planeación del recurso humano, entendida como el proceso mediante el cual la Alcaldía de Pradera, en función de sus objetivos, proyecta y suple sus necesidades de personal y define los planes y programas de gestión del talento humano, se realiza el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2022 -2023 con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización, como un elemento articulador de los procesos y acciones dirigidas a cumplir con las finalidades institucionales.

La construcción del Plan Estratégico parte de la consolidación del sistema de información del recurso humano que permite conocer las características principales del personal que labora en la entidad y el comportamiento de las variables que inciden en su gestión. Todo el proceso de planeación se encuentra soportado en los sistemas de información de personal, ligado a los planes anuales o de gestión institucional (de largo, mediano y corto plazo); dejando como resultado el plan anual de vacantes como un instrumento de gestión que hace parte del plan de previsión de recursos humanos y del mismo Plan Estratégico elaborado bajo un modelo que resalta la necesidad de tener en cuenta, no sólo los procesos de ingreso, sino primordialmente la gestión necesaria de formación y capacitación del personal que hace parte del Alcaldía de Pradera, así como todo el proceso de desarrollo, a través de las medidas de estímulo a los servidores públicos en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales, y, en general, todas aquellas gestiones tendientes a elevar la productividad del personal actualmente vinculado.


 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE PRADERA, VALLE NIT. 891380115-0</p>	Nombre: Comunicado	Código: GD-FT-01
	Proceso: Plan de Talento Humano	Fecha de emisión: 03/04/2018
	Responsable: Recursos Humanos	Versión: 2
		Página: 3 de 13

MARCO NORMATIVO


El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales. De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano.

No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros. Es así como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y, de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas. A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte del Grupo de Gestión Humana la cual, proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

NORMATIVIDAD	TEMA
Constitución Política de Colombia	Reconocimiento de deberes y derecho que tiene todo servidor público, determinados por la Carta Política
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos) "Art.15 Funciones de las Unidades de Personal de las entidades. 1. Las unidades de personal o

 <p> ALCALDÍA MUNICIPAL DE PRADERA, VALLE NIT. 891380115-0 </p>	Nombre: Comunicado	Código: GD-FT-01
	Proceso: Plan de Talento Humano	Fecha de emisión: 03/04/2018
		Versión: 2
	Responsable: Recursos Humanos	Página: 4 de 13


	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. 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos (...).”
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Código de Integridad	Por medio del cual, el Municipio de Pradera, expide el Código de Integridad
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública

 <p>Municipio de Pradera ALCALDÍA MUNICIPAL DE PRADERA, VALLE NIT. 891380115-0</p>	Nombre: Comunicado	Código: GD-FT-01
	Proceso: Plan de Talento Humano	Fecha de emisión: 03/04/2018
	Responsable: Recursos Humanos	Versión: 2
		Página: 5 de 13

REFERENTES ESTRATEGICOS:

La entidad proyectará en el presente documento, los conceptos relacionados con la planeación estratégica del talento humano, conforme a las disposiciones determinadas en el ordenamiento jurídico. PLANEACIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO.

El talento humano es considerado como el eje central de la operación de toda entidad pública, pues el Modelo Integrado de Gestión y Planeación MIPG lo categoriza como el mayor valor de cualquier organización del Estado colombiano; es por esto, que el municipio de Pradera ha orientado el desarrollo humano de sus servidores, mediante la adopción de estrategias que faciliten su vinculación, evaluación, desarrollo de competencias, bienestar, estímulo, compensaciones y acciones que propendan por su protección integral. sus postulados de enaltecimiento y compromiso con el servidor público y su desarrollo de competencias, como se muestra a continuación: ALCANCE, OBJETIVO Y PRINCIPIOS ALCANCE El Plan Estratégico de Talento Humano de la administración municipal de Pradera, propende atender y priorizar las políticas y normas determinadas en el ordenamiento jurídico para dar aplicación a los servidores públicos municipales.


 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE PRADERA, VALLE NIT. 891380115-0</p>	Nombre: Comunicado	Código: GD-FT-01
	Proceso: Plan de Talento Humano	Fecha de emisión: 03/04/2018
	Responsable: Recursos Humanos	Versión: 2
		Página: 6 de 13

OBJETIVOS:

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de la administración municipal, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- 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 reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Mantener la planta optima que requiere la entidad para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública. PRINCIPIOS Promovemos estrategias de autocontrol que garantizan prácticas administrativas correctas de los servidores, evitando así hechos de corrupción. Contamos con personas que generan sinergias para fortalecer de manera integral los procesos que impactan la gestión.

 <p>Municipio de Pradera ALCALDÍA MUNICIPAL DE PRADERA, VALLE NIT. 891380115-0</p>	Nombre: Comunicado	Código: GD-FT-01
	Proceso: Plan de Talento Humano	Fecha de emisión: 03/04/2018
	Responsable: Recursos Humanos	Versión: 2
		Página: 7 de 13

PLANEACION DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO:

Disposición de información: De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

El municipio actualiza cada seis meses, la planta de empleados de la administración municipal, lo cual conlleva mantener actualizada la población de servidores públicos, permitiendo conocer en tiempo real; la antigüedad, el nivel educativo, la edad, el género, el tipo de vinculación, y demás indicadores que son el principal insumo para el área de Talento Humano de la administración municipal.


Caracterización de los servidores: A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, entre otros, de los servidores de Función Pública, como el principal insumo para la administración del Talento Humano. A la fecha, los empleados de la administración municipal los podemos clasificar en:

NIVEL:

NIVEL	CANTIDAD
DIRECTIVO	15
ASESOR	1
PROFESIONAL	20
TECNICO	46
ASISTENCIAL	33
TOTAL	115

DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Gestión Humana de la administración municipal de Pradera, se desarrolla a través del ingreso, ejecución de actividades laborales y retiro de los servidores públicos municipales. Y para el presente año, tendremos las siguientes estrategias: Estrategia de Vinculación. A través de esta estrategia la administración municipal atenderá los procesos de carrera administrativa que sean de conocimiento de la administración municipal y notificados por la CNSC, a su vez, velará por un ingreso a la administración municipal, de manera eficiente y ajustado al ordenamiento jurídico, mediante herramientas que permitan identificar un candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

 <p>Municipio de Pradera ALCALDÍA MUNICIPAL DE PRADERA, VALLE NIT. 891380115-0</p>	Nombre: Comunicado	Código: GD-FT-01
	Proceso: Plan de Talento Humano	Fecha de emisión: 03/04/2018
	Responsable: Recursos Humanos	Versión: 2
		Página: 8 de 13


Salud y Seguridad en el Trabajo El Municipio proyectará, actualizará y ejecutará un sistema de gestión en Salud y Seguridad en el trabajo SG-SST conforme al Decreto Nacional 1072 del año 2015 y a la Resolución 312 de 2019, o la norma que se encuentre en aplicación. A través del área de Salud y Seguridad en el Trabajo, realizará control y seguimiento médico de las personas que reporten algún tipo de restricción en salud para desarrollar sus labores. En este orden de ideas, Salud y Seguridad en el Trabajo, realizará acciones preventivas y correctivas que permitan cumplir con los lineamientos del Decreto 1072 del 2015 y la Resolución 312 del año 2019.

Estrategia de Programa de Bienestar El Plan de Bienestar, se ejecutará atendiendo los presupuestos determinados por el ordenamiento jurídico y por Gestión, adicional de los programas que sean desarrollados por la oficina de Gestión Humana, que tengan por propósito principal, el mejoramiento de las calidades y condiciones de los seres humanos que laboran para la administración municipal. Temas de gran impacto para los servidores públicos que innoven y propendan por garantizar unas condiciones óptimas de empleo y mejoramiento en la calidad de vida. Implementar programas de actividad física, equilibrio de vida, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor.

Horario Flexible: Seguimiento al PIBEI y las normas de horarios que se expiden al respecto por medio de la cual se establecen horarios laborales flexibles para los servidores de la administración municipal, de conformidad con la normatividad vigente, así como las estadísticas y la medición de impacto. Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo que seguir para los demás. Estas acciones se mediarán a través del impacto generado en los servidores.

Plan de Incentivos. Reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos a través del día de los mejores.


Estrategia Plan Institucional de Capacitación. A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la entidad, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

 <p>Municipio de Pradera ALCALDÍA MUNICIPAL DE PRADERA, VALLE NIT. 891380115-0</p>	Nombre: Comunicado	Código: GD-FT-01
	Proceso: Plan de Talento Humano	Fecha de emisión: 03/04/2018
	Responsable: Recursos Humanos	Versión: 2
		Página: 9 de 13

Estrategia de evaluación del desempeño. Estará orientada a aplicar el sistema de evaluación de desempeño del acuerdo 565 de 2017 de la CNSC para calificar y el 617 de 2018 para concertar, analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con un puntaje menor de 80%, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor. Así como a generar una estrategia con respecto a la entrega de las evaluaciones del desempeño definitivas de manera oportuna.

Estrategia de Gestión de la información La estrategia se enfoca en continuar robusteciendo la información consolidada en los procedimientos de la oficina de Gestión Humano, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua.

Estrategia Situaciones Administrativas. Consolidar la programación de vacaciones remitida por las diferentes áreas de la alcaldía, que permita prever situaciones administrativas que afectan a los servidores contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio. Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para el bienestar y el código de integridad en los empleados.


	Nombre: Comunicado	Código: GD-FT-01
	Proceso: Plan de Talento Humano	Fecha de emisión: 03/04/2018
	Responsable: Recursos Humanos	Versión: 2
		Página: 10 de 13

PLAN DE ACCIÓN 2022 -2023:


Teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por el DAFP nuestro plan estratégico de talento humano para el periodo 2022-2023 tiene los siguientes componentes teniendo en cuenta las 3 etapas en las cuales debe desarrollarse las acciones y las estrategias ya enunciadas:

- Ingreso
- Permanencia
- Retiro


	COMPONENTE	ACCIONES	INDICADOR
INGRESO	Revisión de requisitos para el nombramiento	Estudio de hoja de vida, verificación con manual de funciones, competencias , revisión de normas.	Hoja de vida revisada de nombramientos realizados

 <p>Municipio de Pradera ALCALDÍA MUNICIPAL DE PRADERA, VALLE NIT. 891380115-0</p>	Nombre: Comunicado	Código: GD-FT-01
	Proceso: Plan de Talento Humano	Fecha de emisión: 03/04/2018
		Versión: 2
	Responsable: Recursos Humanos	Página: 11 de 13

	Verificación de requisitos mínimos de estudio y experiencia posterior a la posesión	Revisión de las hojas de vida, solicitud de a las entidades públicas, privadas y establecimiento educativos, recepción del oficio y firma de la secretaria de servicios en el formato del DAFP, si la información es cierta.	Requisitos verificados # Personal Posesionado
	Ingreso al SIGEP	Ingresar el funcionario al sistema	# ingresados al SIGEP # Personal Posesionado
	inducción	Dar cumplimiento al procedimiento de Inducción	# Personal Posesionado
	Información para la Concertación de compromisos	Dar cumplimiento a la concertación para la evaluación de desempeño	# Compromisos Realizados # Empleados de Carrera administrativa
PERMANENCIA	Capacitación	dar cumplimiento al plan de capacitación	actividades realizadas

	Nombre: Comunicado	Código: GD-FT-01
	Proceso: Plan de Talento Humano	Fecha de emisión: 03/04/2018
		Versión: 2
	Responsable: Recursos Humanos	Página: 12 de 13

	Programa de bienestar	dar cumplimiento al plan de bienestar	actividades realizadas
	Evaluación de desempeño	Dar cumplimiento al procedimiento de evaluación de desempeño	personas evaluadas de carrera administrativa
	Estímulos e incentivos	Dar cumplimiento al procedimiento de bienestar, estímulos e incentivos	actividades realizadas
	salud ocupacional	Dar cumplimiento al procedimiento de seguridad y salud en el trabajo	actividades realizadas
	Encargos	solicitud del alcalde, de proveer empleos de carrera administrativa, dando prioridad al encargo	# de Encargos Realizados # de Encargos que proceden
RETIRO	Emisión de paz y salvo	Emisión de paz salvo una vez se verifique el cumplimiento previo de todos los requisitos	Adopción de Paz y salvo

	Nombre: Comunicado	Código: GD-FT-01
	Proceso: Plan de Talento Humano	Fecha de emisión: 03/04/2018
	Responsable: Recursos Humanos	Versión: 2
		Página: 13 de 13

Emisión de actos de desvinculación	Emitir de manera oportuna los debidos actos de desvinculación	# de actos de personas desvinculadas
liquidación	Liquidar oportunamente a quienes se retiran de la entidad	liquidaciones Realizadas # Personas retiradas
Archivo de la hoja de vida	Dar debido archivo a la hoja de vida del funcionario retirado	# Hojas de vida actualizadas

**RECURSOS HUMANOS
ALCALDÍA DE PRADERA**