



**DEPARTAMENTO DEL TOLIMA
ALCALDÍA DE CARMEN DE APICALÁ
Nit. 800.100.050-1
DESPACHO ALCALDE**



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

**ENTIDAD:
ALCALDIA MUNICIPAL CARMEN DE APICALA**

2021



DEPARTAMENTO DEL TOLIMA
ALCALDÍA DE CARMEN DE APICALÁ
Nit. 800.100.050-1
DESPACHO ALCALDE



GERMAN MOGOLLON DONOSO
Alcalde Municipal

OSCAR DAVID SOLORZANO OCHOA
Secretario General y de Gobierno

Carmen de Apicalá – Tolima publica el plan estratégico de talento humano correspondiente a la vigencia 2021.

Dando cumplimiento con el decreto 612 del 4 de abril de 2018 las entidades del estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), al plan de acción de que trata el artículo 74 de la ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año. La secretaria general



TABLA DE CONTENIDO

PAG

1.	INTRODUCCION	5
2.	CONTEXTO.....	6
2.1.	REFERENTES ESTRATÉGICOS Y ORIENTADORES.....	6
2.2.	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA ENTIDAD.....	6
2.3.	NORMATIVIDAD ASOCIADA.....	6
2.4.	ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS GENERALES DE ÁREA DE TALENTO HUMANO.	7
3.	INFORMACION DE BASE.....	8
3.1.	PLANTA DE PERSONAL ACTUAL.	8
3.2.	MANUAL DE FUNCIONES.....	8
4.	DIAGNOSTICOS	8
4.1.	MATRIZ GETH.....	8
4.2.	GOBERNANZA PARA LA PAZ.....	9
4.3.	GESTION DEL CONOCIMIENTO	10
4.4.	VALOR PÚBLICO	11
4.5.	NECESIDADES DE BIENESTAR	12
5.	DEFINICION ESTRATEGICA	12
5.1.	ALCANCE.....	12
5.2.	POLÍTICAS DE CALIDAD	13
5.3.	POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD.....	13
5.4.	OBJETIVOS	13
5.5.	ESTRATEGIAS	14
5.6.	PRIORIDADES IDENTIFICADAS EN EL AUTODIAGNÓSTICO	15
6.	PLANES TEMATICOS.....	16
6.1.	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	16



DEPARTAMENTO DEL TOLIMA
ALCALDÍA DE CARMEN DE APICALÁ
Nit. 800.100.050-1
DESPACHO ALCALDE



6.2.	ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL	16
6.3.	ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DEL PERSONAL	17
7.	TEMÁTICAS ADICIONALES A PLANEAR:	19
8.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	20



1. INTRODUCCION

En el marco de la planeación estratégica del municipio, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el plan municipal de desarrollo y en concordancia con el objetivo institucional "fortalecer el desarrollo económico, administrativo y comunitario que generen un crecimiento económico local exponencial local" la planeación estratégica del talento humano para la vigencia del 2021 en la entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación o compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El plan se encuentra enmarcado en la política de integridad planteada en el modelo integrado de planeación gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual el municipio fortalecerá mecanismos de dialogo sobre el servicio público como fin del estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollara actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

Igualmente, es necesario considerar en el plan estratégico del talento humano los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores al municipio, entre otras, gestionando de acuerdo a las prioridades fijadas en la dimensión de direccionamiento estratégico y planeación del MIPG, vinculaciones mediante el mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidas para atender estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, el direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidas en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de mejorar y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para la prevención de riesgos en el trabajo, pero también es indispensable que de su parte también haya compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de las políticas de talento humano.



No menos importante, es el tema de la capacitación y en este sentido, es necesario fortalecer los saberes, aptitudes habilidades, destrezas y conocimiento de los servidores públicos.

2. CONTEXTO

2.1. REFERENTES ESTRATÉGICOS Y ORIENTADORES

Fortalecer el desarrollo económico, administrativo y comunitario que generen un crecimiento económico local.

2.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA ENTIDAD

Con esta estrategia se busca la trasmisión de conocimientos, y también brindar elemento para la población carmelitana pueda desarrollar sus capacidades, en diferentes áreas que mejoren su calidad de vida y se pueda generar desarrollo de las capacidades con más facilidad.

2.3. NORMATIVIDAD ASOCIADA

- Constitución política de Colombia de 1991 Art 58 como referente primario.
- 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: art 3 y art. 34, numeral 40, los cuales establecen como derechos y deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1064 de 2006 por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para e trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- Decreto 4904 de 2009, por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano.



DEPARTAMENTO DEL TOLIMA
ALCALDÍA DE CARMEN DE APICALÁ
Nit. 800.100.050-1
DESPACHO ALCALDE



- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de la función pública y se establecen las competencias generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los decretos 770 y 785 de 2005.
- Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el decreto 1083 de 2015, decreto único reglamentario del sector de la función pública, en lo relacionado con el sistema de gestión establecido en el artículo 133 de la ley 1753 de 2015.
- Decreto 894 de 2017, por el 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.
- Resolución número 390 de 2017, por la cual se actualiza el plan nacional de formación y capacitación, además están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público como son:
 - El plan nacional de formación y capacitación para el desarrollo y profesionalización del servidor público.
 - Guía para la formulación del plan institucional de capacitación – PIC.
- Decreto 051 de 2019, por el cual se modifica el decreto 1083 de 2015, único reglamentario del sector de la función pública, y se deroga el decreto 1737 de 2009.
- Decreto 85 de 2019 por el cual se modifica el decreto 1083 de 2015, único reglamentario del sector de función pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Harán parte las demás normas, conceptos y circulares que, en materia de capacitación, emita el departamento administrativo de la función pública – DAFP.

2.4. ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS GENERALES DE ÁREA DE TALENTO HUMANO.

Formar a los servidores públicos de la alcaldía en la cultura de atención al ciudadano de manera que sea transparente, eficiente y aplicando la política de buen trato a la comunidad.



DEPARTAMENTO DEL TOLIMA
ALCALDÍA DE CARMEN DE APICALÁ
Nit. 800.100.050-1
DESPACHO ALCALDE



3. INFORMACION DE BASE

3.1. PLANTA DE PERSONAL ACTUAL.

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal tanto global como temporal, como se observa en la siguiente tabla:

NUMERO DE EMPLEOS EN LA ENTIDAD

NIVELES	PLANTA GLOBAL	PLANTA TEMPORAL
Directivo	9	0
Asesor	0	0
Profesional	2	0
Técnico	5	0
Asistencial	15	0
Trabajadores oficiales	5	0
TOTAL	36	0

NIVEL	P. GLOBAL	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	% VACANTES
Directivo	9	4	50	5	50	0
Asesor	0	0	0	0	0	0
Profesional	2	1	50	2	50	0
Técnico	5	3	60	2	40	0
Asistencial	15	7	60	8	40	0
T, oficiales	0	0	0	5	100	
TOTAL	36	15		21		

3.2. MANUAL DE FUNCIONES

Se cuenta con manual de funciones debidamente adoptado mediante acto administrativo, elaborado de acuerdo a las guías del departamento administrativo de la función pública, con los niveles de directivo, asesor, profesional, Técnico y asistencial ajustados de acuerdo con las normas sobre disciplinas académicas y núcleos básicos del conocimiento que se exige como requisitos para el desempeño de los diferentes empleos.

4. DIAGNOSTICOS

4.1. MATRIZ GETH

Diagnóstico de la gestión estratégica de talento humano a través de la matriz de GETH.



Una vez adelantado el diagnóstico de las variables que el área de gestión humana debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por la dirección de empleo Publio, a través de la matriz GETH, en el FURAG se evidencia una calificación de 68.1 sobre un total de 100, ubicándola en el nivel de madurez, transformación.

Este resultado posibilita identificar las fortalezas y oportunidades de mejorar e incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, como se muestra en la siguiente tabla, diagnóstico año 2019.

RESULTADOS GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACION DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos.	21	- ruta para mejorar el entorno físico del trabajo - garantizar que todas las personas tengan el tiempo suficiente para llevar una vida equilibrada, trabajo, familia y estudio - incentivos basados en el salario emocional - ruta para generar innovación con pasión	20 22
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	23	- Ruta para implementar la cultura del liderazgo - Ruta para implementar liderazgo preocupado por el bienestar del talento humano. - Ruta para implementar liderazgo basado en valores. - Ruta para formar con capacitación	24 21 26 21
RUTA DEL SERVICIO	29	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	30 28
RUTA DE LA CALIDAD	29	- Ruta para generar rutinas de trabajo basados en hacer siempre las cosas bien. - Ruta para generar una cultura basada en la calidad integral	29 29
RUTA DEL ANALISIS DE DATOS	32	- Ruta para conocer a las personas a través de los datos	32

4.2. GOBERNANZA PARA LA PAZ

Ser:

- Habilidades comunicativas.
- Creatividad y adaptación.



DEPARTAMENTO DEL TOLIMA
ALCALDÍA DE CARMEN DE APICALÁ
Nit. 800.100.050-1
DESPACHO ALCALDE



- Vocación de servicio,
- Convivencia y transparencia en la gestión pública.
- Ética y transparencia en la gestión pública.
- Inteligencia emocional

Hacer:

- Mecanismos de protección de DDHH.
- Mecanismos de participación ciudadana
- Resolución de conflictos
- Optimización de recursos disponibles
- No estigmatización

Saber:

- Derechos humanos
- Enfoque de derechos
- Dimensionamiento geográfico y espacial
- Planificación y gestión de los recursos.

4.3. GESTION DEL CONOCIMIENTO

Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones.

SER:

- Orientación al servicio.
- Innovación y experiencia.
- Flexibilidad y adaptación a los cambios.
- Trabajo en equipo.
- Gestión por resultados.
- Formas de interacción.

Hacer:

- Administración de datos
- Gestión de aprendizaje institucional
- Gestión contractual.
- Planificación y organización
- Gestión de la información
- Mecanismos para la medición del desempeño institucional
- Empatía



DEPARTAMENTO DEL TOLIMA
ALCALDÍA DE CARMEN DE APICALÁ
Nit. 800.100.050-1
DESPACHO ALCALDE



Saber.

- Cultura orientada al conocimiento
- Modelos basados en el trabajo en equipo
- Generación y promoción del conocimiento
- Estrategias de desarrollo.
- Diversidad de canales de comunicación
- Incremento del capital intelectual
- Procesamiento de datos de e información
- Orientación a la calidad
- Innovación
- Razonamiento matemático
- Manejo de sistemas e información geográfica

4.4. VALOR PÚBLICO

Encausar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.

Ser:

- Servicio al ciudadano
- Calidad de servicio
- Desarrollo humano
- Liderazgo
- Pro actividad
- Orientación al resultado

Hacer:

- Gerencia estratégica
- Gerencia financiera
- Gestión y desarrollo del talento humano
- Promoción del liderazgo
- Flujo de la información de manera pública.
- Fortalecer la legitimad

Saber:

- Consecución de recursos
- Gestión presupuestal
- Desarrollo organizacional
- Logro de metas
- Solución de problemas.
- Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos.
- Derechos políticos y electorales
- Rol del servidor público en la generación de valor público.



DEPARTAMENTO DEL TOLIMA
ALCALDÍA DE CARMEN DE APICALÁ
Nit. 800.100.050-1
DESPACHO ALCALDE



- Orientación estratégica.
- Empoderamiento.

4.5. NECESIDADES DE BIENESTAR

Recreación y deporte:

- Culturales
- Deportivas
- Necesidad familiar
- Recreación
- Día de la familia
- Integraciones
- Educación no formal
- Necesidad de los padres
- Entrenamientos deportivos
- Celebración día del servidor publico

Medición del clima laboral:

- Falta de comunicación
- Conflictos internos
- Resistencia al cambio
- Apoyo a los líderes en proceso
- Sentido de pertenencia

4.5 DIAGNOSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL

- resolución No. 1111 de 2017

5. DEFINICION ESTRATEGICA

5.1. ALCANCE

El plan estratégico de talento humano del municipio de Carmen de Apicalá inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (planes operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente aplica, a la población de municipio, servidores públicos de carrera, de planta temporal, contratistas y provisionales, dependiendo del plan de acuerdo con la normatividad establecida.



5.2. POLÍTICAS DE CALIDAD

Talento humano

Siempre vinculado mediante el mérito, que responde a los perfiles y competencias definidas para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

- Gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de direccionamiento estratégico y planeación.
- Vinculado de acuerdo con la naturaleza de los empleos, la normatividad que los regula y que responde a la estructura optima de la entidad.
- Conocedor de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la entidad
- Fortalecido en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales.
- Comprometido a llevar a cabo funciones bajo atributos de calidad en busca de siempre mejorar y ser excelente
- Comprometido y actuando siempre con valores de servicio público.
- Con condiciones de salud y seguridad en el trabajo que preserven su bienestar y con mínimos de niveles de riesgos materializados.
- Con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados.
- Preparado física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral.

Equipo directivo:

- Enfocado tanto en el logro de los resultados como en el desarrollo de las personas a su cargo.

5.3. POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD

Formar a los servidores públicos en la cultura de atención al ciudadano de manera que sea transparente, eficiente y aplicando la política de buen trato a la comunidad.

5.4. OBJETIVOS

General: fomentar y fortalecer la gestión del talento humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos habilidades y calidad de vida.



DEPARTAMENTO DEL TOLIMA
ALCALDÍA DE CARMEN DE APICALÁ
Nit. 800.100.050-1
DESPACHO ALCALDE



Específicos:

- Actualizar el plan estratégico del recurso humano.
- Desarrollar el plan de bienestar para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del municipio
- 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 las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y re inducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo desempeño.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
- Realizar la evaluación del desempeño laboral y calificación de servicios de los servidores del municipio.
- Administrar la vinculación permanencia y retiro de los servidores de la entidad, así como los requerimientos de los ex servidores del municipio.
- 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, así como actividades de preparación para el retiro de la entidad por pensión.
- Mantener la planta óptima que requiere el municipio para el cumplimiento de su visión 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.

5.5. ESTRATEGIAS

Diferentes investigaciones y recomendaciones de organizaciones internacionales (OCDE, Y BID), han sugerido que Colombia debe orientar sus esfuerzos a crear un servicio civil más eficiente y efectivo, con visión a futuro y con una perspectiva estratégica. Debe también consolidar una fuerza de trabajo capacidad, seleccionada por méritos y adecuaciones



recompensada y motivada, que cuente con un marco de gestión y adecuadamente recompensada y motivada, que tenga un marco de gestión por desempeño claro, riguroso y eficaz y que tenga capacidad de ofrecer mejores y resultados en términos de servicio público para el país y sus ciudadanos.

La experiencia de los países de la OCDE muestra que la planeación y gestión estratégica de la fuerza laboral son cruciales para que el gobierno pueda garantizar que la fuerza laboral del sector público es capaz de satisfacer las necesidades cambiantes de las entidades públicas y de los ciudadanos de una manera eficiente y eficaz. El sector público necesita gestionar sus recursos humanos de una forma as estratégica, para que las organizaciones puedan alcanzar sus objetivos, y se cumplan las metas misionales del estado.

En ese contexto, como se explica en los capítulos anteriores, Colombia sabe emprender acciones para avanzar en las dos áreas relevantes relacionadas con el empleo público.

SECRETARIA GENERAL Y DE GOBIERNO TALENTO HUMANO.

Para impactar en la creación de valor, por un lado, en el área de dimensionamiento de las personas, que se refiere a los temas institucionales de planificación, organización y gestión del empleo en los que se avance está determinado por la creación e implementación de políticas públicas emanadas de las instituciones rectoras del empleo público. Pero, de igual manera, es fundamental avanzar en el área de comportamiento de las personas, frente a temas de capacitación y desempeño, clima organizacional, cambio cultural y compensación.

Estos temas se implementan y tienen impacto directamente en las entidades públicas, y son los aspectos en los que este documento pretende enfocarse para apuntar hacia el mejoramiento continuo, la estandarización de las buenas prácticas y la gestión del conocimiento. Para avanzar en todos estos aspectos, la dirección del empleo Público ha diseñado una estrategia de implementación de la política de GETH que, a través de la ejecución de diferentes etapas, de manera articulada y permanente, permitirá a las entidades públicas generar mejoras importantes en el rendimiento y desarrollo de su personal y, por ende, facilitara a las entidades el logro de sus objetivos misionales.

5.6. PRIORIDADES IDENTIFICADAS EN EL AUTODIAGNÓSTICO

Las prioridades se definen a través de identificar y priorizar las rutas que hayan obtenido menor puntaje en la realización del auto diagnostico utilizando la matriz de GETH.

RUTAS DE CREACION DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD.	21	- Ruta para el mejoramiento físico del trabajo, y así sentirse a gusto en su trabajo.	20
-----------------------	-----------	---	-----------



La felicidad nos hace productivos.		<ul style="list-style-type: none">- Ruta para facilitar que las personas tengan una vida equilibrada- Incentivos basados en salario emocional- Ruta para generar innovación con pasión.	20 20 22
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	23	<ul style="list-style-type: none">- Ruta para implementar la cultura del liderazgo en el trabajo.- Implementar el liderazgo preocupado en el bienestar del personal, a pesar de estar enfocado en el logro.- Liderazgo basado en valores.- Ruta para la formación y capacitación de servidores.	24 21 26 21
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos.	29	<ul style="list-style-type: none">- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio.- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar.	30 28

6. PLANES TEMATICOS

6.1. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Un plan de previsión de recursos humanos es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna, con el fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

Tres etapas:

- Análisis de las necesidades de personal
- Análisis de la disponibilidad de personal
- Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades

6.2. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

Consiste en el ejercicio que deben hacer las entidades para definir la cantidad y calidad de las personas que requiere para desarrollar sus planes, programas y proyectos. Este análisis de necesidades, pretende establecer las razones por las cuales se requiere este personal, ya sea porque se presentan deficiencias en la capacitación de los funcionarios vinculados, se



DEPARTAMENTO DEL TOLIMA
ALCALDÍA DE CARMEN DE APICALÁ
Nit. 800.100.050-1
DESPACHO ALCALDE



requiere mayor experiencia y/o competencias para realizar determinado trabajo, o simplemente porque las cargas laborales así lo reclaman.

6.3. ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DEL PERSONAL

En esta etapa se debe realizar, un estudio sobre la disponibilidad interna de personal, para lo cual es fundamental que las entidades tengan consolidada, organizada y en lo posible sistematizada la información, de manera que cuenten con un panorama claro sobre la oferta interna de recursos humanos y del aprovechamiento que la organización está haciendo de las mismas.

6.4. PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA:

Identificados los requerimientos y analizada la disponibilidad interna de personal, y el jefe de personal contrasta las dos informaciones, de lo cual se pueden detectar situaciones como las siguientes; que la entidad presente déficit de personal al no contar con el número adecuado de servidores y que el déficit obedezca a que los servidores públicos que conforman la planta de personal no tengan las habilidades y conocimientos requeridos, que el déficit se presente porque la entidad no cuente ni con el número ni con la calidad de personal requerido.

Medidas internas:

Capacitación y desarrollo en el plan institucional de capacitación, la entidad debe prever medidas para desarrollar o mejorar habilidades o conocimientos requeridos para el buen desempeño.

Reubicación de personal: analizar la posibilidad de reubicar personas que posean las habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin que con ello se afecte el desempeño de las áreas.

Manejo de situaciones administrativas tale como:

Encargos: medida utilizada cuando existe la posibilidad de nombrar a un funcionario de carrera en un cargo superior mientras se surte el proceso de provisión definitiva:

Comisionar para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción, al igual que la transferencia de conocimiento por parte de las personas potencialmente cerca de la pensión y abandonar la entidad.

La creación dentro de la planta de personal se hará mediante un previo estudio técnico, de empleos temporales de acuerdo con las necesidades determinadas en dicho estudio, para



DEPARTAMENTO DEL TOLIMA
ALCALDÍA DE CARMEN DE APICALÁ
Nit. 800.100.050-1
DESPACHO ALCALDE



ello las entidades deberán atender los parámetros normativos y metodológicos establecidos para el manejo adecuado de esta alternativa.

Medidas externas:

El ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en la ley o por medio de contratación en su diferente modalidad. Frente a los procesos de selección es importante que la entidad tenga presente la importancia de tener los datos actualizados sobre el número de empleos con vacancia definitiva que se deban proveer y las proyecciones sobre vacancias futuras, los planes institucionales de vacancia constituyen una herramienta fundamental para la planeación de procesos de selección.

Plan de vacantes:

Busca que las entidades del estado cuenten con talento humano suficiente y que disponga de las competencias necesarias para su buen desempeño. De allí la importancia de propiciar las condiciones para que las vacantes de las entidades públicas se provean de manera oportuna y adecuada, trabajando articuladamente con la comisión nacional del servicio civil.

Plan de bienestar y estímulos:

El sistema de desarrollo del talento humano está constituido como elemento de control y define el compromiso del municipio con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público, igualmente, determina las políticas y prácticas de gestión humana a aplicar, las cuales deben incorporar los principios constitucionales y legales en la realización de los procesos de selección, inducción, formación y capacitación de los servidores públicos. Un elemento esencial de dicho sistema es el bienestar laboral, entendido como el conjunto de construcciones permanentes y participativas que buscan crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo en el entorno social, personal, laboral e institucional y que eleven los niveles de satisfacción e identificación con su diario que hacer y con el logro de la finalidad social que compete en este caso al municipio dentro de sus funciones como parte del Estado.

Plan de capacitación:

Desarrollar en los servidores públicos capacidades y competencias que permitan liderar transformaciones que permitan liderar las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos en los que se desenvuelven las entidades públicas del orden territorial. A través del plan institucional de capacitación de la estrategia enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores del municipio, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.



DEPARTAMENTO DEL TOLIMA
ALCALDÍA DE CARMEN DE APICALÁ
Nit. 800.100.050-1
DESPACHO ALCALDE



De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo de los análisis de resultados de las encuestas que evalúan la prestación del servicio aplicadas en el municipio y consolidadas por la secretaria General, los resultados de la evaluación del desempeño laboral, para la detección de necesidades de capacitación por áreas. Así las cosas, la estrategia redundara en la medición de impacto del plan institucional de capacitación.

Etapas:

- Diagnostico necesidades de aprendizaje organizacional (DNAO)
- Formulación del componente de capacitación del plan estratégico de Talento Humano
- Diseño y aplicación de los programas de aprendizaje: inducción, entrenamiento capacitación.
- Seguimiento evaluación de los programas de aprendizaje

Plan de seguridad y salud en el trabajo:

Realizar la implementación y seguimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Con la resolución 1111 de 2017, se establecieron un mínimo de estándares para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

7. TEMÁTICAS ADICIONALES A PLANEAR:

Inducción y Re inducción:

El programa de inducción está orientado a fortalecer la integración del empleo a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollando habilidades gerenciales y de servicio al público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

El programa de rendición está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refiere sus objetivos y se impartirán por lo menos cada dos años, o en el momento que se produzcan cambios. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. Los contratistas no son beneficiarios de programa de capacitación o de educación no formal, sin



DEPARTAMENTO DEL TOLIMA
ALCALDÍA DE CARMEN DE APICALÁ
Nit. 800.100.050-1
DESPACHO ALCALDE



embargo, podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional.

Evaluación de desempeño:

Es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en periodo de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio.

El Municipio adopto el sistema de tipo de evaluación del desarrollo laboral de los servidores de carrera administrativa y en periodo de prueba establecido por la comisión nacional del servicio civil mediante el acuerdo No. 20181000006176 de 10-10-2018.

Otros temas:

Gestionar la implementación de un modelo integrado de planeación y gestión eficiente. Se hace necesario consolidar y fortalecer la gestión estratégica del talento humano con el fin de implementar el modelo integrado de planeación y gestión V2 de forma eficiente para el municipio y el grupo de gestión de talento humano. Una vez establecidos los criterios, actividades, plan de trabajo y estrategias de acción para cada ruta de valor definida, se espera a través de la implementación de este modelo, conseguir una dirección, planeación ejecución, control, seguimiento y evaluación de la gestión institucional, en términos de calidad e integridad del servicio para generar valor público.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El responsable de talento humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas con base en el plan de acción y verificar que se cumplan adecuadamente en el formato, del plan de acción se incluye 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 la medición de su evaluación: el FURAG 2. Mediante este instrumento se evaluara, entre otros, el estado de la matriz GETH en la entidad, los resultados concretos, evidencias y el avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria.



DEPARTAMENTO DEL TOLIMA
ALCALDÍA DE CARMEN DE APICALÁ
Nit. 800.100.050-1
DESPACHO ALCALDE



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; el FURAG 2 como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.