

	ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACIAS			  
	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO			
	PLAN ESTRATEGICO GESTION DE RECURSO HUMANO			
	Fecha: 09/01/2018	Código: GTHU – PL – 01	Versión: 1	

PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

MISIÓN

Desarrollar una transformación organizacional en el logro de objetivos y metas institucionales propuestas mediante la administración del recurso humano, enfocado en el modelo de competencias, que genera la interacción adecuada con las habilidades, destrezas, aptitudes, actitudes y conocimientos requeridos por los procesos y procedimientos que abarca las distintas dimensiones de la gestión administrativa en el marco del modelo estratégico de planeación aplicado a la Alcaldía Municipal, contribuyendo con el fortalecimiento del recurso humano en las diferentes áreas y equipos de trabajo, apuntando a los compromisos misionales, transversales y de apoyo de la gestión administrativa, garantizando así una política estratégica de gerencia organizacional siendo éste el activo mas importante con el que cuenta la entidad.

VISIÓN

Terminando el periodo de gestión de la actual Administración, debe haber logrado un alto nivel de liderazgo y productividad del desarrollo integral del el activo mas importante con el que cuenta la entidad.

OBJETIVOS GENERALES:

1. Lograr el desarrollo del talento humano, implementando políticas para la gestión administrativa, garantizando un crecimiento personal, profesional e institucional.
2. Promover la capacitación de nuevos conocimientos, mejorando continuamente sus habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes de acuerdo a los procesos de cada área de la Administración en busca de la eficiencia y la eficacia.
3. Dinamizar estrategias de gerencia organizacional para apoyar el mejoramiento continuo de la gestión.
4. Brindar un continuo mejoramiento en el Clima Organizacional mediante conductas y comportamiento positivos, que garanticen un alto rendimiento y buenos resultados de trabajo.

Dimensiones:

1. Plan Anual de Vacantes
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos
3. Plan Institucional de Capacitación



	ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACIAS			  
	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO			
	PLAN ESTRATEGICO GESTION DE RECURSO HUMANO			
	Fecha: 09/01/2018	Código: GTHU – PL – 01	Versión: 1	

4. Plan de Bienestar Social e Incentivos
5. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
6. Evaluación de desempeño
7. Monitoreo del Sigep
8. Inducción y Reinducción
9. Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional

1. Plan Anual de Vacantes

El ingreso de los servidores a la entidad antes de implementarse la carrera administrativa, se daba por mediaciones políticas, relación de amistad, con la puesta en aplicabilidad de la Ley 443 de 1998 empezó a cambiar objetivamente la vinculación por concursos de méritos, con conocimientos y requisitos de estudio y experiencia, exigidos para poder desempeñar adecuadamente su empleo. El personal que ingresaba mediante la vinculación en provisionalidad, debía cumplir con los requisitos y experiencia exigidos en el manual de funciones y competencias laborales vigente.

Con la Ley 909 de 2004, pretende ser responsables en él que ingrese a las entidades públicas, tengan los estudios y conocimientos requeridos, sino que además cumpla con competencias comunes, comportamentales y funcionales, complemento perfecto a la hora de ejercer como funcionario en el puesto de trabajo.

Las entidades públicas pretenden garantizar el ingreso y permanencia de los servidores independiente de su Nivel Jerárquico, por méritos y metas propuestas en cumplimiento a los planes de desarrollo, es decir una objetiva evaluación del desempeño individual como institucional, más que por un cambio de esquema político o administrativo.

Se actualiza el manual de funciones y competencias laborales, de acuerdo a la normativa que establece cambios y modificaciones en las competencias requeridas en los puestos de trabajo de la entidad, y así poder responder efectivamente a los metas propuestas.

2. Plan de Previsión de Recursos Humanos

El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes, plan de previsión de recursos humanos que programa los recursos para concursos.

La Administración Municipal programó en la vigencia anterior los recursos para la provisión de los 82 empleos que se encuentran en vacancia definitiva, para ser provistos mediante concurso de méritos registrados en la OPEC -2018 encontrándose en etapa de ejecución sujetos al cronograma que establezca la CNSC .



	ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACIAS			  
	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO			
	PLAN ESTRATEGICO GESTION DE RECURSO HUMANO			
	Fecha: 09/01/2018	Código: GTHU – PL – 01	Versión: 1	

3. Plan Institucional de Capacitación

El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación que se ejecuta de acuerdo con lo planificado en la Resolución No. 011 de 2018 mediante el cual apuntando al cubrimiento de las necesidades establecidas en cada área de desempeño a través de la experiencia, el aprendizaje constante, la adaptación al cambio y se consolida con su generación permanente, preservación y difusión en la entidad.

El Plan de Capacitación permite mejorar y fortalecer los conocimientos y competencias requeridas por cada funcionario, de manera oportuna y veraz evaluando la eficacia de su implementación.

4. Plan de Bienestar Social e Incentivos

El plan estratégico de talento humano incluye la Resolución No. 012 de 2018 por medio del cual se adopta en Plan de bienestar social e incentivos de la Alcaldía Municipal para vivir bien, que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación apuntando al cubrimiento de las motivaciones y estímulos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar, las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y sentido de pertenencia del empleado con el servicio de la entidad donde labora.

5. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación, en donde se establece un plan de trabajo programado para la vigencia 2018 ejecutando los siguientes planes:

- PLAN BASICO - PROGRAMA PREPARACIÓN Y ATENCIÓN DE EMERGENCIA
- PLAN BASICO - PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN COLECTIVA E INDIVIDUAL
- PLAN BASICO - PROGRAMA PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD
- PLAN AVANZADO - PROGRAMA GESTIÓN PARA EL CONTROL DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO
- PLAN AVANZADO - PROGRAMA GESTIÓN EN LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES
- PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN



	ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS			  
	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO			
	PLAN ESTRATEGICO GESTION DE RECURSO HUMANO			
	Fecha: 09/01/2018	Código: GTHU – PL – 01	Versión: 1	

6. Evaluación de desempeño

El plan estratégico de talento humano incluye el proceso de Evaluación del Desempeño, se ejecuta de acuerdo con las fases planificadas y se evalúa la eficacia de su implementación, Hoy día, la calificación busca realizar una adecuada concertación de objetivos y una evaluación que permita identificar las verdaderas fortalezas y debilidades de los evaluados.

La medición del resultado de los equipos de trabajo genera la calificación institucional,. Con esta situación se resalta más aún la necesidad de que la evaluación del desempeño no sea simplemente una calificación anual o semestral sino un insumo para identificar y perfeccionar las fortalezas y debilidades de los equipos de trabajo.

Es necesario entonces empezar a generar una cultura tanto para evaluados como para evaluadores, donde encontremos en la Evaluación del Desempeño la oportunidad para fortalecer a través del PIC, las debilidades en nuestros resultados y poder perfeccionar cada vez mas nuestras competencias laborales.

7. Monitoreo del Sigep

El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación

Se realiza seguimiento al registro de altas y bajas de personas dentro de la plataforma.

8. Inducción y Reinducción

El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reinducción, se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se le evalúa la eficacia de su implementación, dentro del PIC Resolución No. 012 de 2018 se tiene contemplado el cronograma de capacitaciones en inducción y reinducción.

9. Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional

El plan estratégico de talento humano incluye el tema de Clima organizacional, se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se evalúa la eficacia de su implementación.

Por Clima Laboral se entiende el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la entidad y que influyen sobre su conducta.



	ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS			 Management System ISO 9001:2008 ISO 14001:2004 OHSAS 18001:2007 www.tuv.com ID 9105085574
	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO			
	PLAN ESTRATEGICO GESTION DE RECURSO HUMANO			
	Fecha: 09/01/2018	Código: GTHU – PL – 01	Versión: 1	

El hombre pasa a ser el centro de todo desarrollo, como única alternativa de sobrevivencia de nuestras organizaciones, donde se hace necesario invertir en las personas, otorgarles y garantizarles la igualdad de oportunidades, opciones y de recursos para el logro de sus satisfacciones, asimismo es necesario que tengan influencia en las decisiones que se tomen y diseñen.

Hoy la Oficina de Recurso Humano viene desarrollado un estudio de clima organizacional, buscando determinar aquellas variables objetivas que puedan incidir negativamente sobre la percepción que tienen las personas sobre la calidad de trabajo en que se encuentran. Esta calidad influirá en el rendimiento del desempeño y por lo tanto en los resultados organizacionales, comprometiéndose así la permanencia estable, productiva y saludable de los funcionarios.

El hecho de que las Organizaciones sean flexibles, hace que los estudios de clima organizacional no sean solo de un momento determinado, sino que debe volverse una responsabilidad permanente en las organizaciones, dado a que mantener un buen diagnostico es evitar problemas a corto y largo plazo. Un clima positivo propicia una mayor motivación y por ende una mejor productividad por parte de los funcionarios. Otra ventaja importante de un clima organizacional adecuado es el aumento del compromiso y de la lealtad.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: NELCY ROCÍO BEDOYA CAICEDO	Nombre: HEIDY CRISTINA BAQUERO PARRADO	Nombre: NORHA FAISSULE PÉREZ SÁNCHEZ
Cargo: Profesional Especializado Recurso Humano	Cargo: Profesional Especializado SIG	Cargo: Secretaria Administrativa y Financiera

