



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2020
DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA - SECRETARÍA GENERAL
ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA

Seguimiento y Evaluación PEGTH
2020

Proceso de Gestión del Talento Humano

José Antonio Parrado Ramírez
Secretario General

Martha Lucia Pedraza Donoso
Directora de Función Pública





Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO LEGAL.....	4
2. ALCANCE.....	5
3. OBJETIVO GENERAL.....	5
3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
4. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO	6
4.1. Identificación del Direccionamiento Estratégico de la Alcaldía	6
4.2. Identificación del Direccionamiento Estratégico de la Dirección de Función Pública	7
5. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO	9
5.1. Disposición de información.....	9
5.2. Estrategias de Talento Humano – Planes y Programas 2020.....	10
5.3. Estrategia Plan Anual de Vacantes: provisión de los empleos.....	10
5.4. Estrategia Plan de Bienestar e incentivos	10
5.5. Estrategia Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	11
5.6. Estrategia Plan Institucional de Capacitación.	11
5.7. Estrategia de Evaluación del Desempeño.	12
5.8. Estrategia en el Procedimiento de retiro de los funcionarios.....	12
6. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO	12





INTRODUCCIÓN

La Alcaldía Municipal de Chía dentro del contexto de la planeación estratégica fija el curso de acción que ha de seguirse para alcanzar el logro de las metas y objetivos institucionales e intrínsecamente garantiza a sus funcionarios y colaboradores un ambiente laboral adecuado, donde cada uno interiorice la importancia de asumir comportamientos que permitan procesos de mejora continua en la prestación del servicio hacia la ciudadanía, teniendo como base la capacitación y el desarrollo integral de competencias.

La gestión del talento humano nace con el proceso de planificación del recurso humano, identificando las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal, buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos. Continúa con la determinación de las acciones a realizar en busca del crecimiento y cualificación de los servidores públicos, la aplicación de estímulos, el desarrollo de competencias, instando a la vocación del servicio, dichas acciones siempre enfocadas a la consecución de resultados. Incluyendo, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirán a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos de la Alcaldía, enfocados a promover el respeto, la responsabilidad, la transparencia y el buen servicio.

El presente plan estratégico se enmarca dentro de la dimensión de Talento Humano, componente fundamental del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, que tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público, de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De igual manera se relaciona con la Política de Integridad, dando cumplimiento a la premisa que cada servidor público de la Alcaldía ejercerá a cabalidad su labor para cumplir los deberes del Estado y la atención oportuna a la ciudadanía.





1. MARCO LEGAL

A continuación, se relaciona la normativa aplicable en la la implementación de los procedimientos y actividades del Proceso de Gestión del Talento Humano:

Normatividad	Tema
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. Plan Institucional de Capacitación
Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.
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)
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.
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta 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 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).
MIPG	Manual Operativo - Dimensión N°1
Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 DEL 10-10-2018	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
Nota: Toda la demás normativa asociada al Proceso de Gestión del Talento Humano.	





2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, inicia con la identificación de necesidades para 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 todos los servidores públicos de la Alcaldía Municipal Chía - Nivel central, sin importar su forma de vinculación (de carrera, libre nombramiento y remoción, de planta temporal, provisionales y contratistas; dependiendo del plan), y de acuerdo con la normatividad establecida.

3. OBJETIVO GENERAL

Planear y ejecutar estrategias orientadas a mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de nuestro talento humano, buscando elevar los niveles de competencia, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida con actitud de servicio e impactando positivamente en la prestación de los servicios al ciudadano.

3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los funcionarios de la Alcaldía, así como los requerimientos de los exfuncionarios.
- Mantener una óptima planta de personal que atienda los requerimientos de la Alcaldía para el cumplimiento de su misión.
- Desarrollar el Plan de Bienestar e incentivos apuntando al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de la Alcaldía Municipal e incrementando la eficacia en la prestación de los servicios.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Mejorar 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.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de la Alcaldía Municipal.
- Integrar y fomentar los valores institucionales de la Alcaldía.





4. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

4.1. *Identificación del Direccionamiento Estratégico de la Alcaldía*

Misión

Chía tiene como misión identificar, priorizar y generar las acciones y estrategias necesarias para satisfacer las necesidades de sus habitantes, generando condiciones para mejorar su calidad de vida mediante el desarrollo económico y social.

Visión

Chía, centro histórico y territorio de paz, privilegiado por su ubicación estratégica en el entorno regional, será en el 2030 un Municipio educador, turístico y cultural, basado en un desarrollo competitivo, sustentable y sostenible, con liderazgo y acciones conjuntas regionales, buscando la generación de espacios verdes y condiciones ambientales óptimas para el desarrollo del Municipio, expresado en mejores niveles de calidad de vida de sus habitantes; desde lo ambiental, el Municipio realizará todas las acciones encaminadas a la recuperación y protección de la cuenca alta del Río Bogotá, al saneamiento del mismo y del Río Frio y será impulsor de políticas de preservación, reforestación y recuperación de áreas protegidas; se integrará en asociaciones de orden regional con el objetivo de realizar un ordenamiento del Municipio con visión de territorio..

Política del Sistema Integral de Gestión - SIG

La Alcaldía Municipal de Chía proyecta una ciudad inteligente e innovadora donde se compromete con la satisfacción de las necesidades de su población, basada en la eficiente y transparente administración de sus recursos, y el mejoramiento continuo de su sistema integral de gestión, en coherencia con las directrices nacionales, departamentales y con el plan de desarrollo municipal, mediante la efectiva y eficaz prestación de los servicios de salud, educación, seguridad, construcción de obras de infraestructura, ordenamiento territorial y medio ambiente, para garantizar el desarrollo social, cultural, deportivo, económico y la erradicación de la pobreza.

Principios Institucionales

- ✓ Sentido de pertenencia y compromiso por el trabajo, la Entidad y el Municipio

“Es sentirse dueño, responsable, comprometido con Chía y la Alcaldía Municipal, creer que es tu familia, tu grupo hacer parte integral y esencial de desarrollo del Municipio” Catalina Mariño Blanco, Inspección de Policía Urbanística y Ambiental

- ✓ Prestar servicios con calidad

“Al prestar servicios con calidad, la comunidad siente que se le ha atendido de manera satisfactoria y esto conlleva a una buena imagen de la Alcaldía y funcionarios, esto implica mejoramiento, conocimiento y coherencia con los objetivos de calidad” Sandra Rincón Espinosa, Secretaría de Salud.





- ✓ El servidor público trabaja en equipo

“Apoyo entre compañeros y dependencias para prestar un mejor servicio” Javier Gómez, Secretaria de Desarrollo Social

Valores Éticos

- ✓ Responsabilidad: Obligación de responder por los propios actos. Capacidad para reconocer y hacerse cargo de las consecuencias de las propias acciones.
- ✓ Respeto: Miramiento, consideración, deferencia del otro. Reconocimiento de la legitimidad del otro para ser distinto de uno.
- ✓ Honestidad: Moderación en la persona, las acciones o las palabras. Honradez, decencia. Actitud para actuar con honradez y decencia.
- ✓ Transparencia: Se refiere al comportamiento claro, evidente, que no deja dudas y que no presenta ambigüedad. Es lo contrario de la opacidad, que no deja ver, que esconde. Se sitúa en el ámbito de la comunicación, del suministro de información, de la rendición de cuentas a la sociedad.

4.2. Identificación del Direccionamiento Estratégico de la Dirección de Función Pública

Misión Dirección de la Función Pública

Contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos de la Alcaldía mediante acciones tendientes al mejoramiento de su calidad de vida, de manera sostenible, alcanzando sus expectativas profesionales y mediante la promoción de valores afianzar la pertinencia e importancia de sus actividades, en cumplimiento de los objetivos institucionales.

Visión Dirección de Función Pública

La Dirección de Función Pública será reconocida como la dependencia que lidera y promueve los procesos que fortalecen el Talento Humano en la Alcaldía, implementando estrategias innovadoras y prácticas de gerencia fundadas en el mérito y profesionalización del empleo público, alcanzando la eficiencia administrativa y el mejoramiento la calidad de vida laboral.

Contexto Estratégico

FORTALEZAS		
Entorno interno	Causas	Criticidad
Recursos	F3 - Recurso humano idóneo para el desarrollo de las actividades del proceso	7
Estrategia	F1 - Tiempo de respuesta de solicitudes del cliente interno	7
Estrategia	F2 - Directrices definidas para el desarrollo de actividades	7





DEBILIDADES		
Entorno interno	Causas	Criticidad
Estructura	D1 - Centralización de actividades para minimizar tiempos en ejecución de actividades	8
Recursos	D4 - Los equipos de cómputo son obsoletos	6
Recursos	D3 - La infraestructura para almacenar la dotación no es la adecuada	4
Estrategia	D6 - Re- evaluar la gestión de riesgos del proceso	8
Estrategia	D2 - Actualización de procedimientos	6
Estrategia	D5 - re estructuración de indicadores de gestión	6

OPORTUNIDADES		
Entorno externo	Causas	Criticidad
Tecnológico	O1 - Adecuación de herramientas tecnológicas para la documentación que maneja el proceso	7

AMENAZAS		
Entorno externo	Causas	Criticidad
Social / Cultural	A3 - Aumento de la población del municipio	5
Legal Reglamentario	A1 - Cambio marco normativo	7
Económico	A2 - La Rotación del personal	6

Funciones

La Dirección de Función Pública se encuentra incluida en la organización interna de la de la Secretaría General, tiene el papel fundamental dentro de la entidad, su propósito principal es el de administrar todo lo relacionado con el talento humano, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales, tiene las siguientes funciones (*Artículo 32 del Decreto No. 40 del 16 de mayo de 2019*):

1. Coordinar la ejecución de los estudios de mejoramiento de la estructura orgánica, manuales de funciones, escalas de salarios y plantas de empleos de la administración central del Municipio.
2. Diseñar y adoptar acciones para el mejoramiento y mantenimiento de un adecuado clima organizacional, que facilite el desarrollo de una cultura institucional orientada al mejoramiento de la calidad en la prestación de los servicios.
3. Coordinar el desarrollo de la función administrativa, en su calidad de órgano técnico y especializado en la administración de personal, dentro de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.
4. Asesorar al Secretario General en la formulación de políticas, normas y procedimientos para la administración de recursos humanos de la Alcaldía.





5. Ejecutar las políticas, programas y proyectos relativos a la selección, registro y control, evaluación del desempeño, régimen salarial y prestacional, capacitación, desarrollo, seguridad y bienestar social.
6. Efectuar la formulación, ejecución y permanente actualización del programa de Escuela Pública de Gobierno, con el fin de garantizar las competencias de los funcionarios públicos y la capacitación de los ciudadanos del municipio de Chía.
7. Ejecutar los programas de selección, inducción, capacitación y calidad laboral de los funcionarios de la Alcaldía de Chía.
8. Coordinar la presentación, ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de las políticas generales de la dependencia y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y coordinar la elaboración y presentación de los Planes Sectoriales y el informe anual.
9. Implementar y actualizar el sistema de información y gestión del empleo público SIGEP, en la administración central municipal.

5. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

5.1. Disposición de información

De acuerdo con el MIPG se debe contar con información oportuna, actualizada y veraz, que, le permita al Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano desarrollar una estrategia de impacto en la productividad de los servidores públicos y que repercute, en el bienestar de los ciudadanos del Municipio de Chía.

Por lo anterior, el desarrollo del Plan Estratégico, cuenta con la información actualizada de la Dirección de Función Pública, en el marco legal, caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos en las diferentes mediciones adelantadas en la vigencia 2020.

En la Alcaldía Municipal de Chía la gestión del talento humano está concebida como un proceso significativo que pretende lograr el desarrollo personal y profesional de cada uno de sus colaboradores; es el principal recurso con el que se cuenta y por ello se debe forjar continuamente en cada uno de ellos el sentido de pertenencia a través de estrategias como la motivación y la generación de ambientes de bienestar, conllevando a optimizar su calidad de vida y la productividad de la Entidad.

A continuación, se relacionan las actividades que componen el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la Dirección de Función Pública.

	Actividades	Responsable
1	Actualizar y Gestionar el Plan de Vacantes de la Entidad	Dirección Técnica / Profesional Responsable





	Actividades	Responsable
2	Elaborar y ejecutar el Plan de Bienestar Social e Incentivos	Dirección Técnica / Profesional Responsable
3	Elaborar y ejecutar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Dirección Técnica / Profesional Responsable
4	Elaborar y ejecutar el Plan Anual de Capacitación.	Dirección Técnica / Profesional Responsable
5	Realizar la evaluación del desempeño laboral y de la gestión de los gerentes públicos.	Dirección Técnica / Profesional Responsable

5.2. Estrategias de Talento Humano – Planes y Programas 2020

El compromiso de la Dirección de Función Pública e inmersos en la Dimensión del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, es la clave para la creación de valor público. Para ello, se determinan estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la Alcaldía. Estas estrategias se definen a continuación:

5.3. Estrategia Plan Anual de Vacantes: provisión de los empleos.

Objetivo: Reportar y consolidar anualmente el estado de la planta de personal con el fin de identificar las necesidades.

La Dirección de Función Pública, estará atenta a la vinculación del mejor talento humano, mediante la acertada selección identificando el candidato competente, con los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, que aporte a la consecución de las metas y los objetivos institucionales.

5.4. Estrategia Plan de Bienestar e incentivos

Objetivo: Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la Alcaldía de Chía, con la implementación de actividades y espacios que permitan el esparcimiento e integración familiar, que fomenten el desarrollo humano individual y grupal.

El Plan de Bienestar e incentivos planea ejecutar actividades para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Alcaldía de Chía, a través de programas integradores que impulse el desarrollo profesional, familiar y personal.

El programa trabajará las siguientes actividades:

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y culturales
- Promoción y prevención de la salud
- Educación en artes y artesanías
- Promoción de programas de vivienda
- Cambio organizacional
- Preparación a los pre-pensionados para el retiro del servicio
- Cultura organizacional





- Trabajo en equipo
- Educación formal
- Día del Servidor Público
- Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad
- Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir
- Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones
- Reconocimiento de la fecha de cumpleaños (día de descanso)
- Reconocimiento: entrega de tarjeta magnética
- Entre otras

De reconocimiento e incentivos: Generar acciones que enaltezcan al Servidor Público mediante reconocimiento, bien sea por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, apropiación del Código de Integridad, u otro factor, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás. Las acciones mencionadas se medirán a través del impacto generado en los servidores.

5.5. Estrategia Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Objetivo: Implementar los estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST, el cual contará con programas que cuentan los factores de riesgo establecidos por la Entidad.

El Plan se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos ARL, exámenes médicos, evaluación riesgo cardiovascular, encuesta de necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, Medición de Clima) como línea para el desarrollo de actividades, apostando a iniciativas de intervención que impacten a los servidores.

5.6. Estrategia Plan Institucional de Capacitación.

Objetivo: Contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la entidad, a través de lo identificado en la detección de necesidades de capacitación durante la vigencia 2020.

La Dirección de Función Pública estará enfocada en contribuir en el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la Alcaldía, promoviendo las transformaciones que se requieren en los diferentes procesos.

De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo los análisis de resultados de las encuestas aplicadas en la Alcaldía para la detección de necesidades de capacitación por áreas y por puestos de trabajo.





5.7. Estrategia de Evaluación del Desempeño.

Objetivo: Dar cumplimiento a los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para las evaluaciones de desempeño de los servidores públicos de Carrera Administrativa de la entidad. Esta actividad hace parte del Plan Operativo de Talento Humano

Actualmente la evaluación del desempeño laboral a nivel de todos los funcionarios de carrera administrativa en la Alcaldía permite tener una mejor gestión en sus funcionarios repercutiendo directamente en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

5.8. Estrategia en el Procedimiento de retiro de los funcionarios.

Entregar oportunamente las prestaciones sociales y demás pagos pendientes a las personas que se desvinculan laboralmente de la Alcaldía.

Brindar apoyo socio laboral y emocional, conjuntamente con la Caja de Compensación y la ARL-SURAMERICANA, brindando herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por cualquier motivo inesperado.

6. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

Con el fin de garantizar el cumplimiento de las estrategias planteadas y monitorear el cumplimiento de las funciones asignadas a la Dirección de Función Pública, el seguimiento al plan estratégico de talento humano se realiza a través de la ejecución del Plan de Acción Anual y a la elaboración de informes semestrales y/o anuales, que servirán de insumo para la toma de decisiones y adopción de planes de mejoramiento.

Adicionalmente, se utilizan las siguientes herramientas:

- Sistema Integral de Calidad implementado en la Alcaldía
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión - FURAG.
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público - SIGEP.
- Auditorias de gestión y de calidad.

Proceso Gestión del Talento Humano 2020.

