

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023

TALENTO HUMANO

MANIZALES ENERO 2023

1. INTRODUCCIÓN

El plan de talento humano permite fomentar las capacidades, actitudes y conocimientos que se encuentran orientados a la consecución y cumplimiento de objetivos.

De igual manera es importante tener en cuenta, que día a día estamos expuestos a constante cambios y movimientos que nos conllevan a tener una fuerza laboral que nos pueda direccionar a satisfacer y cubrir las necesidades, con el fin de consolidar estrategias y políticas que permitan atraer, retener, desarrollar y motivar al talento humano.

El plan estratégico de Talento humano, tiene como principal objetivo precisar las acciones para la ejecución y desarrollo de los programas de generen un impacto positivo en la calidad de vida de los servidores públicos, mediante el refuerzo y mejoramiento de sus competencias, habilidades y bienestar, alineándolas con los objetivos institucionales.

Con la implementación del PETH, busca tener una mayor eficiencia en la prestación del servicio público teniendo una intervención efectiva en aspectos específicos que conlleven a tener resultados óptimos para la gestión del Talento Humano, reforzando aquellas competencias que les permitan un desarrollo exitoso en las actividades propias de su cargo.

Lo anterior convirtiéndose en una herramienta de planeación y mejora continua de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, y una efectiva administración del personal en función de los objetivos.

2. MARCO NORMATIVO.

Se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos.

<i>Normatividad</i>	<i>Descripción</i>
Decreto 1567 de 1998	Por el se cual se crea el Sistema Nacional de capacitación y estímulos para los empleados del estado.
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1712 de 2014	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto 943 de 2014	Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI)
Decreto 4665 de 2007	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
Ley 1651 de 2013	Por medio de la cual se modifican los artículos 13,20,21,22,30 y 38 de la Ley 115 de 1994 y se dictan otras disposiciones Ley - Bilingüismo.
Ley 1780 de 2016	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba Texto Original
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generadas para los empleos públicos de todos los niveles

	jerárquicos.
Acuerdo 6176 de 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
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Ley 1712 de 2014	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de PROMUEVE MÁS, aplica y está dirigido a los servidores públicos que se encuentran vinculados a la empresa, lo anterior con el fin de detectar las necesidades y realizar intervenciones efectivas que permitan una mejora continua en los procesos y realizar el respectivo seguimiento y control de las actividades mencionadas a ejecutar, no obstante es importante tener en cuenta que dicho plan, aplica a la población de Función Pública: servidores público de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

4. OBJETIVO GENERAL

Consolidar y fortalecer los procesos de Talento Humano, mediante la implementación de estrategias que permitan contribuir el desarrollo integral de los servidores públicos en su vinculación activa con la empresa, fomentando la calidad de la prestación del servicio reforzando sus competencias, capacidades y calidad de vida.

4.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias de los funcionarios, mediante actividades de capacitación acorde a las necesidades identificadas en los posibles diagnósticos a realizar.
- Favorecer condiciones en pro al mejoramiento del desempeño laboral y de la calidad de vida de los servidores públicos vinculados en la empresa. Lo anterior mediante la implementación de estrategias que fomenten el desarrollo integral.
- Implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, logrando tener un control y seguimiento con el fin de reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo ya sea por COVID-19 o enfermedad común, teniendo en cuenta que estos pueden afectar el rendimiento y desempeño del personal vinculado a la empresa.

5. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS.

Por medio del perfil sociodemográfico de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: nivel educativo, edad, género, pasatiempo entre otros.

Nivel	Nro de cargos	Tipo de vinculación
Gerencia	1	
Directivos	3	

Totales por tipo de vinculación	Nro de cargos
Total cargos de Libre Nombramiento y Remoción	4

6. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.

El plan Estratégico de Talento Humano se desarrolla a través de estrategias que aportan significativamente una mejora continua. Dichas estrategias están contenidas de la siguiente manera.

6.1 Plan de capacitación.

La formación y constante capacitación del personal nos permite fortalecer y reforzar las competencias de nuestros colaboradores, ya que somos conscientes que el pilar más importante de nuestra organización es el personal o recurso humano, ya que por medio de ellos a través de su gestión materializan los grandes retos a los que día a día nos enfrentamos como organización, como lo son el fortalecimiento de la institucionalidad pública y la construcción de la paz.

No obstante, la formación y capacitación deben estar compuestos por modelos innovadores que permitan ser adaptados a las demandas del entorno de la organización y el perfil del personal vinculado a la misma, permitiendo tener un impacto positivo en la vida personal y profesional de nuestros funcionarios públicos.

6.2 Gestión de desempeño.

La evaluación de desempeño laboral es una herramienta que garantiza el ingreso, ascensos, estabilidad laboral, y retiros de nuestros funcionarios, de igual manera el personal debe obtener resultados óptimos, ya que el cumplimiento de metas y objetivos es el resultado de la sumatoria del esfuerzo y gestión de ellos.

Sin embargo, uno de los objetivos principales es lograr las finalidades. Por lo que es muy importante realizar la medición al rendimiento laboral o gestión del desempeño, y que los resultados nos permitan realizar intervenciones efectivas en pro de la mejora continua de los procesos.

6.3 Medición, análisis y mejora del Clima Organizacional

Es importante tener en cuenta que, el clima organizacional es el ambiente humano o laboral en el que desarrollan las actividades designadas laboralmente. Cada organización tiene su referencia distintiva de acuerdo con la cultura, misión y políticas.

Cuando se mide el ambiente en una organización el principal fin debe ser analizar las condiciones óptimas para que pueda existir un ambiente laboral optimo y real, direccionando a la realización de una planificación que permita acentuar los puntos con inferior puntuación a una puntuación optima.

6.4 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Plan para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se desarrolla con base a la Resolución 0312 de 2019, Artículo 21 “Cumplimiento de los Estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. El empleador liderará y se comprometerá con la aplicación de los Estándares mínimos y la elaboración de la ejecución y seguimiento de las auditorías internas para identificar fallas y oportunidades de mejor al interior del Sistema de Gestión de SST” y el decreto 1072 de 2015. Título 4, capítulo 6 “Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones”

Plan de trabajo, diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de

los objetivos propuestos en el sistema de gestión, el cual permite identificar hacia el cumplimiento de metas, responsabilidades, recursos y cronogramas de actividades basados en los estándares mínimos del Sistema de gestión.

Dado a lo anterior comprometiéndose con la implementación y ejecución del plan, siempre estructurado por un esquema de mejoramiento continuo teniendo un alcance a todos nuestros funcionarios públicos, así también teniendo un control y reducción de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan generar un impacto negativo en el rendimiento del funcionario.

6.5 Plan de Bienestar

El compromiso en realizar acompañamiento al personal vinculado a la entidad, en formación, capacitación y entrenamiento de manera constante, permite afianzar la cultura organizacional que nos conlleva a tener una identificación como entidad. Así el brindar herramientas necesarias para desarrollar competencias laborales y personales requeridas no solo conlleva a que el funcionario pueda enfrentar situaciones o retos de una manera óptima y correcta organizacionalmente, también aportan significativamente a su formación y desarrollo generando un sentido de pertenencia hacia la entidad.

7. TEMÁTICAS ADICIONALES A PLANEAR

7.1 Horario flexible

Mediante el Decreto 1083 de 2015 “ARTÍCULO 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos. Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.” Lo anterior con el fin de tener una mejor prestación del servicio público alineándolos con el logro de los objetivos corporativos y el desarrollo familiar, profesional y calidad de vida de los servidores de la entidad. Igualmente, con esta estrategia de flexibilización del horario de trabajo, se contribuye significativamente en los aspectos anteriormente mencionados.

7.2 Matriz de seguimiento.

Mecanismo implementado para permitir el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Plan estratégico de Talento Humano.

8. INDICADORES CLAVES

- Eficiencia de la provisión de vacante = $\frac{\text{Fecha de cubrimiento de la vacante} - \text{Fecha de generación de vacante}}{\text{Total de vacantes}}$.
- Porcentaje de funcionarios que participan en los programas de bienestar = $\frac{\text{funcionarios que participan}}{\text{Total de funcionarios}}$.