
	MUNICIPIO DE PAIPA	NIT. 891.801.240 – 1	
	Sistema Integrado de Gestión	Código: GOA – F - 16	
	Formato	Versión: 01	
	Plan de Previsión de Recursos Humanos 2020	Fecha Versión: 29/08/2017	
		Página 1 de 7	



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2020

ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL MUNICIPIO DE PAIPA

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO



ELABORÓ	Nombre	Cargo	Fecha
	Diana Cristina Roberto Pinto	Directora Administrativa de Talento Humano	31/01/2020

	MUNICIPIO DE PAIPA	NIT. 891.801.240 – 1	
	Sistema Integrado de Gestión	Código: GOA – F - 16	
	Formato	Versión: 01	
	Plan de Previsión de Recursos Humanos 2020	Fecha Versión: 29/08/2017	
		Página 2 de 7	

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO GENERAL.....	4
2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
3. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	5
1. Ruta de la Felicidad.....	5
2. Ruta del Crecimiento.....	5
3. Ruta del Servicio.....	5
4. Ruta de la Calidad.....	6
5. Ruta del análisis de datos.....	6
4. METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	6
Plan Anual de vacantes	6
Plan de Previsión de Recursos Humanos.....	6
Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento	6
Plan de Bienestar Social y Estímulos.....	6
Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.....	6
5. ALCANCE.....	6
6. ACTIVIDADES Y AREAS DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.....	6

ELABORÓ	Nombre	Cargo	Fecha
	Diana Cristina Roberto Pinto	Directora Administrativa de Talento Humano	31/01/2020

	MUNICIPIO DE PAIPA	NIT. 891.801.240 – 1	
	Sistema Integrado de Gestión	Código: GOA – F - 16	
	Formato	Versión: 01	
	Plan de Previsión de Recursos Humanos 2020	Fecha Versión: 29/08/2017	
		Página 3 de 7	



INTRODUCCIÓN

El presente documento, pretende establecer los objetivos y los programas que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano 2020, con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión de la entidad, dando así, estricto cumplimiento a la función asignada en el artículo 15, numeral 2, literal a de la Ley 909 de 2004.

Para su ejecución se tendrán en cuenta las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública y los consagrados en el Código de Integridad de la Entidad.

Este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

ELABORÓ	Nombre	Cargo	Fecha
	Diana Cristina Roberto Pinto	Directora Administrativa de Talento Humano	31/01/2020

	MUNICIPIO DE PAIPA	NIT. 891.801.240 – 1	
	Sistema Integrado de Gestión	Código: GOA – F - 16	
	Formato	Versión: 01	
	Plan de Previsión de Recursos Humanos 2020	Fecha Versión: 29/08/2017	
		Página 4 de 7	



2. OBJETIVO 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.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar el Plan de Bienestar y estímulos para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de la Administración Central del Municipio de Paipa.
- 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 capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores de la Administración Central del Municipio de Paipa.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad.
- Administrar información sobre el talento humano de la Administración Central del Municipio de Paipa, en cuanto a datos de las hojas de vida.
- Hacer seguimiento al diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas por los funcionarios de la entidad.
- Mantener actualizada la información de los movimientos en la planta de personal en el SIGEP

ELABORÓ	Nombre	Cargo	Fecha
	Diana Cristina Roberto Pinto	Directora Administrativa de Talento Humano	31/01/2020

	MUNICIPIO DE PAIPA	NIT. 891.801.240 – 1	
	Sistema Integrado de Gestión	Código: GOA – F - 16	
	Formato	Versión: 01	
	Plan de Previsión de Recursos Humanos 2020	Fecha Versión: 29/08/2017	
		Página 5 de 7	

3. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

El marco conceptual para el plan estratégico de recursos humanos en la Alcaldía de Paipa y que se adopta para todos los componentes es el establecido en la Ley 909 de 2004, y sus Decretos Reglamentarios, que desarrolla los postulados de la carta iberoamericana de la función pública, bajo el enfoque, directrices y objetivos de la política de gestión estratégica del talento humano que incorpora el MIPG (Mérito e Integridad - Valores y Transparencia.)





Fuente: <http://www.funcionpublica.gov.co/>

Para operativizar el Plan Estratégico del Talento Humano, la política del MIPG define 5 Rutas de Creación de Valor las cuales según el modelo si una entidad implementa acciones efectivas en todas estas Rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. A continuación, se presentan las Rutas de Creación de Valor y su enfoque:

- Ruta de la Felicidad:** Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.
- Ruta del Crecimiento:** El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.
- Ruta del Servicio:** El cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos
- Ruta de la Calidad:** La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.

ELABORÓ	Nombre	Cargo	Fecha
	Diana Cristina Roberto Pinto	Directora Administrativa de Talento Humano	31/01/2020

	MUNICIPIO DE PAIPA	NIT. 891.801.240 – 1	
	Sistema Integrado de Gestión	Código: GOA – F - 16	
	Formato	Versión: 01	
	Plan de Previsión de Recursos Humanos 2020	Fecha Versión: 29/08/2017	
		Página 6 de 7	

5. **Ruta del análisis de datos:** Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso.

4. METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico del Talento Humano se define con base en los resultados del diagnóstico, las áreas que intervienen en la Gestión Humana de la Administración Central del Municipio de Paipa, la normatividad vigente y los desarrollos realizados por la Entidad.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado.

Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

Plan Anual de vacantes

- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento
- Plan de Bienestar Social y Estímulos
- Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo



6. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano 2020 cubija a todos aquellos a quienes la Ley 909 de 2004 sus decretos reglamentarios, han dispuesto como sujetos beneficiarios de cada uno de los planes y programas contenidos en éste.

6. ACTIVIDADES Y AREAS DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

ALINEACIÓN CULTURAL	LIDERAZGO E INNOVACIÓN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Realizar medición de la cultura organizacional	Fomentar e integrar grupos internos de trabajo	Adhesión al Concurso Público de méritos que está en fase de planeación por parte de la CNSC
Realizar medición de clima organizacional	Fomentar competencias que fortalezcan los roles de jerarquía funcional	Encargos
Vincular estas dos mediciones entre sí para la toma de decisiones	Incluir en el PIC actividades enfocadas al desarrollo de liderazgo	Provisión de vacantes mediante nombramiento provisional

ELABORÓ	Nombre	Cargo	Fecha
	Diana Cristina Roberto Pinto	Directora Administrativa de Talento Humano	31/01/2020

	MUNICIPIO DE PAIPA	NIT. 891.801.240 – 1	
	Sistema Integrado de Gestión	Código: GOA – F - 16	
	Formato	Versión: 01	
	Plan de Previsión de Recursos Humanos 2020	Fecha Versión: 29/08/2017	
		Página 7 de 7	

GESTIÓN DEL CAMBIO	RESPONSABILIDAD SOCIAL	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL
Fomentar el desarrollo de capacidades de los empleados para afrontar los procesos de cambio	Formular la política de responsabilidad social.	Diseñar indicadores que permitan medir gestión, impacto, eficiencia y eficacia de los procesos de RRHH
Determinación de estrategias para evaluar los procesos de cambio que se desarrollan en la entidad. Indicadores.		Desarrollar de una propuesta sobre gestión del conocimiento organizacional.
Fortalecer el proceso de comunicación pública		Medir el impacto de la EDL al desempeño organizacional

ELABORÓ	Nombre	Cargo	Fecha
	Diana Cristina Roberto Pinto	Directora Administrativa de Talento Humano	31/01/2020