



ALCALDÍA DE  
**LAVEGA**  
CUNDINAMARCA NIT: 800073475-1

**ALCALDÍA DE LA VEGA  
CUNDINAMARCA**

**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - 2020**



## INTRODUCCIÓN

La Alcaldía de la Vega Cundinamarca fortalece su gestión administrativa mediante el fortalecimiento del talento humano, enfocando su gestión para el mejoramiento en la prestación de sus servicios a la comunidad de la Vega Cundinamarca y demás partes interesadas.

Para cumplir con este propósito es necesaria la adopción de un plan de administración del talento humano, orientado a optimizar los procesos de selección, permanencia y retiro del personal, así como la realización del plan de bienes, incentivos y de capacitaciones, contribuyendo al desarrollo integral de los servidores públicos, logrando mejoras frente al clima laboral y eficiencia en los resultados de la alcaldía.

Teniendo en cuenta lo anterior, se elabora el Plan de Estratégico de Talento Humano, como un instrumento de planeación que contiene las estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación de los programas de Bienestar Social, Capacitación, Seguridad y Salud en el trabajo y Administración de Personal; dirigidos a mejorar la calidad de vida, desarrollar competencias, mejorar la salud laboral, prevenir riesgos laborales y lograr una eficiente utilización y aprovechamiento del talento humano en función de los objetivos institucionales.

El presente documento hace referencia al Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo, y el Plan Anual de Vacantes, para lo cual se tomó como base los resultados de la elaboración de los autodiagnósticos del MIPG realizado en la vigencia directamente anterior.

## OBJETIVOS

Planear, ejecutar y evaluar los procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del talento humano de la alcaldía de la Vega Cundinamarca, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios al ciudadano, de conformidad a las metas del Plan de Desarrollo “Unidad por el progreso de la Vega” 2016 - 2019.



## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los servidores públicos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.<sup>1</sup>
- La capacitación y formación de los servidores públicos, debe orientarse al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias funcionales, con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento en la prestación del servicio.<sup>2</sup>
- Contribuir al desarrollo integral del servidor público de la Alcaldía, generando acciones para el mejoramiento de la cultura organizacional a través del Plan de Bienestar e Incentivos.
- 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.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio, de forma que se incremente el nivel de confianza de la ciudadana y demás partes interesadas.
- Promover el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones - TIC para la optimización de los procesos y mejora del desempeño institucional.

## DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ALCALDÍA

### MISIÓN

La Vega, con autonomía político administrativa, propende por una inversión que garantice una mejor calidad de vida a sus habitantes y logre el fortalecimiento de la institución. Los pilares para lograr una mejor calidad de vida de los habitantes son: apoyar el sentido de pertenencia de los funcionarios, fomentar el respeto entre los habitantes, el uso adecuado de sus recursos, el desarrollo integral del talento humano, la modernización administrativa y la creación de una cultura democrática y de respeto por el medio ambiente.

### VISIÓN

Lograr que el Municipio de La Vega, sea un centro de sostenibilidad ambiental, agropecuaria, turística y cultural a nivel Departamental, en donde prime la

---

<sup>1</sup> Ley 909 de 2004. Art 36.

<sup>2</sup> Circular Externa No 100-010-2014: Departamento Administrativo de la Función Pública. Bogotá 21 de Noviembre de 2014.



democracia y la participación comunitaria, buscando así crear mejores condiciones socioeconómicas de la población Veguna. Lo anterior se logrará con una economía competitiva y sostenible, con el apoyo de un gobierno de gestión, eficiente, transparente, abierto, participativo y con alto compromiso social y humano.

## VALORES INSTITUCIONALES

Los valores éticos de la Alcaldía Municipal de la Vega Cundinamarca, son:

**HONESTIDAD.** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

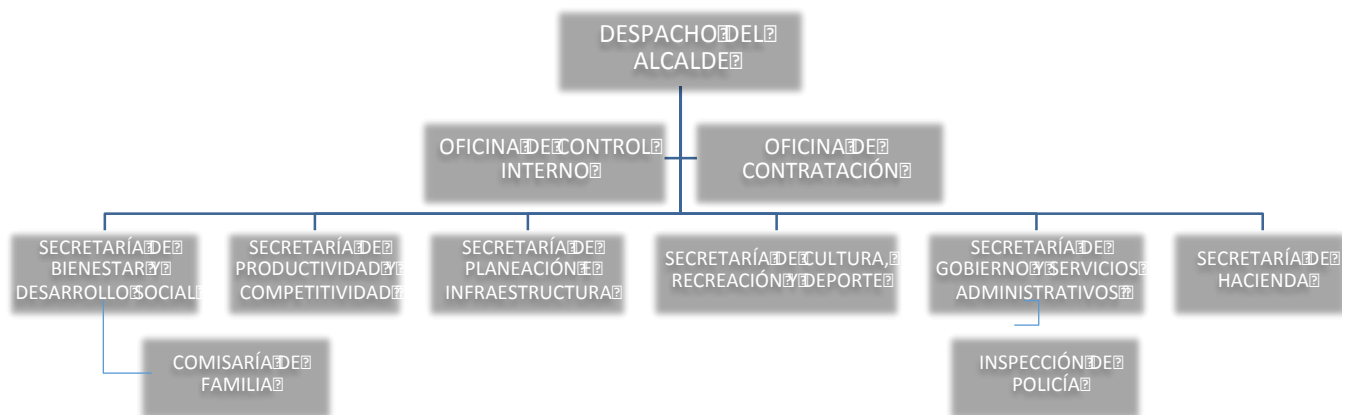
**RESPECTO.** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

**COMPROMISO.** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

**DILIGENCIA.** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

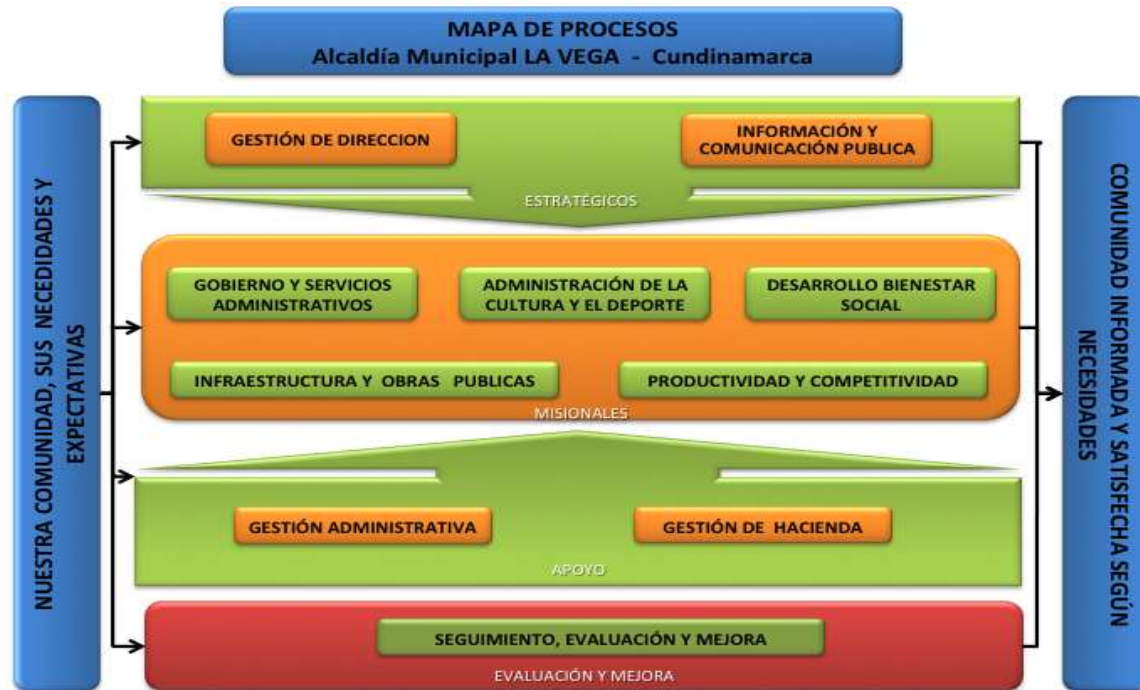
**JUSTICIA.** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL





## MAPA DE PROCESOS



## TIPO DE VINCULACIÓN

A los servidores públicos de la Alcaldía Municipal en materia de administración de personal, régimen salarial y prestacional, les aplican las disposiciones generales que regulan a los empleados públicos de la rama ejecutiva del orden territorial.

Para efecto de la evaluación del desempeño laboral, la Alcaldía adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral diseñado por la CNSC.

## DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Teniendo en cuenta la planificación estratégica, es necesario que la Administración Municipal desarrolle e implemente planes para alcanzar objetivos y metas establecidos en un tiempo determinado por medio de proyectos, planes, programas, entre otros tomando como base el Plan de previsión y Plan anual de vacantes con el que cuenta.

Para la organización de las labores, es importante definir los perfiles ocupacionales del empleo en los requisitos de idoneidad, teniendo en cuenta la planta de personal, el manual de funciones y la nomenclatura y clasificación de empleos.



En Gestión del Empleo es necesario dar cumplimiento a la normatividad en cuanto al ingreso, permanencia y retiro de los servidores de la administración municipal, revisando la normatividad vigente en materia de talento humano, proceso de selección, situaciones administrativas y preparación pre-pensionados.

Se debe planificar, estimular y evaluar la contribución de los servidores en cumplimiento de las metas y objetivos institucionales utilizando como herramienta la Evaluación del Desempeño.

Es necesario para desarrollar la Gestión de la Compensación, cuyo objetivo es dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional de conformidad con la normatividad vigente y expedida por el DAFP.

Otro aspecto importante a tener en cuenta es que aplicando el Plan Institucional de capacitación por vigencia, el cuales se basa en proyectos de aprendizaje en equipo con el objeto de desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los funcionarios y el mejoramiento de la prestación de los servicios.

Por último es importante establecer las relaciones entre la organización y funcionarios, en torno a las política y prácticas de personal tomando como herramienta el Pla de Bienestar e Incentivos y estímulos establecido por la la alcaldía.

## **ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO**

La planeación estratégica es el instrumento a través del cual se identifica y planea la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos de la Alcaldía de la Vega Cundinamarca. En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se adelantarán de conformidad con los resultados del autodiagnóstico del talento Humano como herramienta clave del MIPG, materializado en gran parte a través de los siguientes documentos:

- ✓ Plan Institucional de Capacitación
- ✓ Plan de Bienestar e Incentivos
- ✓ Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo
- ✓ Plan Anual de Vacantes
- ✓ Plan de previsión de recursos Humanos

## **FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA**

La planeación de la gestión del talento humano de la Alcaldía de la Vega Cundinamarca, se define a través de los planes anuales de Capacitación,



Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Recursos Humanos, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes en esta materia.

Dentro del Plan para la vigencia 2020, se han definido las líneas estratégicas prioritarias de gerencia del talento humano, relacionadas a continuación:

### **Línea estratégica 1.**

Gestión del Talento Humano

#### **Objetivo:**

Fortalecer los procesos de selección, vinculación y desvinculación de los servidores públicos de la administración municipal.

#### **Estrategia:**

- ✓ Diseño e implementación de Política de Gestión del Talento Humano
- ✓ Plan Anual de Vacantes: Para la vigencia 2020, la administración municipal en el año 2018, convocó a concurso 28 cargos a través de la CNSC, el cual se encuentra en su respectivo proceso.

#### **Acciones:**

Seguimiento a las acciones del Plan el Plan Estratégico del Recurso Humano

### **Línea Estratégica 2.**

Cultura y Clima Organizacional

#### **Objetivo:**

Mejoramiento de las Condiciones de Vida Laboral

#### **Estrategia:**

- ✓ Plan Institucional de Bienestar e Incentivos
- ✓ Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

#### **Acciones:**

Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los funcionarios públicos de la alcaldía.





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.

## **Línea Estratégica 2.**

Formación del Talento Humano

### **Objetivo:**

Establecer un plan de capacitación orientado a formar, fortalecer y potencializar las competencias, según las necesidades evidenciadas.

### **Estrategia:**

- ✓ Plan Institucional de Capacitación

### **Acciones:**

Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación por vigencia.

Determinar necesidades de inducción, reinducción y entrenamiento.

## **Línea Estratégica 3.**

Sistemas de Información y Comunicación

### **Objetivo:**

Fortalecer los sistemas de información y comunicación de la administración.

### **Estrategia:**

- ✓ Informe de caracterización de personal
- ✓ Estrategia de Comunicación

### **Acciones:**

Articular los sistemas de información interna  
Diseñar, Ejecutar y Evaluar una estrategia de comunicación efectiva.

## **SEGUIMIENTO**





El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico, se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes que hacen parte integral del documento. Aunado a lo anterior, se elaboraran informes semestrales y/o anuales, que servirán de insumo para la toma de decisiones de la Secretaría de Despacho responsable.

## **REGISTRO**

Durante la ejecución de las actividades de capacitación, bienestar y seguridad en el trabajo se deberán dejar los siguientes registros:

- Registro de Asistencia: Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a las actividades y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación.
- Registro de la evaluación: Aplicará para todas las actividades que se lleven a cabo, se efectuará una vez finalice la actividad a través del formato diseñado para ello, con el propósito de conocer la percepción de los funcionarios que participaron. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que debe ser representativa.
- El resultado que arroje dicha evaluación será comunicado al área o funcionario responsable quien deberá implementar las acciones de mejora necesarias, que permitan obtener resultados satisfactorios en la evaluación.
- Este registro debe estar debidamente tabulado y será un insumo para la toma de decisiones gerenciales.

## **Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP**

El Sistema contiene información sobre el talento humano al servicio de la administración municipal, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las Secretarías de Despacho encargadas de administrar al personal vinculado a éstas.

El SIGEP es a su vez, una herramienta de gestión, al permitir adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos.

Informe consolidado de la evaluación del desempeño laboral y la evaluación de la gestión de los gerentes públicos

Se consolidará un informe anual que contendrá los resultados de la EDL, que servirá de insumo para la formulación de los planes de la siguiente vigencia.