



CONCEJO SANTIAGO DE CALI

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

Vigencia 2020

AUDRY MARIA TORO ECHAVARRIA
Presidenta Concejo Municipal



CONCEJO

SANTIAGO DE CALI

Contenido

1. PRESENTACIÓN.....	3
2. MARCO CONTEXTUAL.....	4
3. MARCO NORMATIVO.....	6
4. OBJETIVO GENERAL.....	8
4.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	8

Tabla de Ilustraciones

Ilustración 1 Retroalimentación de necesidades	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 2 Necesidades de Capacitación.....	¡Error! Marcador no definido.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

1. PRESENTACIÓN.

En el marco de las funciones propias del Concejo Municipal de Santiago de Cali señaladas en el Acuerdo 220 de 2007 donde se establece la estructura organizacional de la Corporación, se denota la importancia de los procesos que al interior se adelantan y entendiendo al Talento Humano como el recurso más importante para la conducción de aquellas actividades que por dinámica propia se deben ejecutar en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG Versión 2). En ese sentido se adopta en la Oficina de Talento Humano, la Planeación Estratégica como el proceso sistemático de desarrollo e implementación de planes para alcanzar propósitos y objetivos en el mediano y largo plazo.

Con la herramienta de la Planeación Estratégica es posible crear una información con datos sustentados en indicadores que determinarán el desarrollo de los procesos identificando los logros y las metas establecidas.

Después de formulado el Plan Estratégico de Talento Humano para el Concejo Municipal, incluye entre otros, el Plan Institucional de Capacitaciones, el Sistema de Estímulos, que comprende el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Evaluación de Desempeño, Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan Anual de Vacantes, las acciones encaminadas a la consecución de los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, todas las anteriores deben ser realizadas atañendo los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos y de manera articulada y coherente con los demás oficinas del Concejo Municipal de Santiago de Cali.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

2. MARCO CONTEXTUAL

De acuerdo a lo indicado por el Banco Interamericano de Desarrollo BID para la generación del índice de desarrollo del servicio civil en Latinoamérica, Colombia se encuentra en un quinto lugar y se verificó que para los años 2011-2013 el país avanzó seis puntos frente al año 2004, este crecimiento es debido principalmente a la creación de normas como la Ley 909 de 2004 y sus modificaciones y la creación de la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC como un organismo rector del empleo público en el marco de la Función Pública.

En concordancia de lo anterior, la Planeación Estratégica se hace el derrotero a seguir al interior de la estructura de las organizaciones, pues funciona como una herramienta de gestión que permite a las Oficinas de Talento Humano, diseñar las estrategias y establecer metas para avanzar mediante procesos y procedimientos en procura de alcanzar los objetivos institucionales. Indudablemente el recurso humano es el protagonista de aquellas actividades inherentes a las funciones propias de cada cargo, en este caso de la Corporación Concejo Municipal de Santiago de Cali, partiendo de lo anterior, se determinan los planes de trabajo, cronogramas de actividades, informes de gestión, indicadores y evaluaciones de personal, como instrumento idóneo para evidenciar los resultados de los funcionarios.

Es relevante destacar a la planeación estratégica como el inicio del ejercicio propio que se debe adelantar al interior del Proceso de Gestión del Talento Humano, entendiendo que mediante dicha dinámica se evidencian las acciones del ejercicio de los cargos y se identifican las necesidades que presentan los servidores públicos, de tal manera que se logren realizar las acciones que requiere cada subproceso que conforman el proceso:

- **Subproceso de Ingreso:** Tiene como objetivo atraer y vincular el personal idóneo de acuerdo con las necesidades de la Entidad, incluye solicitud de proveer un cargo de la planta de personal, reclutamiento hasta la realización de la inducción al funcionario en el puesto de trabajo.



CONCEJO

SANTIAGO DE CALI

- **Subproceso de Permanencia:** Cuyo objetivo es gestionar, desarrollar y promover el recurso humano en el marco del cumplimiento de las metas institucionales, adelantando acciones que comprenden situaciones administrativas y reconocimiento de salario de los funcionarios, así como la ejecución de planes y programas para el desarrollo de sus competencias, fortalecimiento de la capacidad laboral, mejoramiento del clima laboral y fomento de la cultura organizacional de la Entidad.
- **Subproceso de Retiro:** Tiene como propósito garantizar que el retiro de los funcionarios se realice en los parámetros y condiciones que establecen las normas vigentes, la acción se ejecuta de manera oportuna por parte del funcionario competente y termina en la inclusión de la documentación en la hoja de vida del funcionario retirado.

Los subprocesos indicados están encaminados a la selección idónea del personal así como las capacitaciones pertinentes para la mejora continua de los procedimientos y la evaluación de cada uno de los funcionarios implementando prácticas orientadas en el ejercicio de lo establecido en la Ley 909 de 2004.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

3. MARCO NORMATIVO.

Ley 1955 de 2019, Por el cual se expide el Plan de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la Equidad”

Acuerdo 220 de 2007 “Por el cual se modifica la estructura administrativa y se adopta una nueva planta de personal en la Honorable Concejo Municipal de Santiago de Cali.

Decreto ley 2400 de 1968 – Administración de personal

Decreto 1567 de Agosto 5 1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado Decreto No 4665 de noviembre 29 2007 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.

Ley 581 de 2000 – Ley de cuotas

Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los Servidores público

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 ley 760 de 2005 – Procedimiento ante y por la CNSC

Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 Sistema de estímulos) Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.

Decreto 2489 de 2006 – Nomenclatura de empleos

Ley 1010 de 2006, “Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.



CONCEJO SANTIAGO DE CALI

Ley 1064 de Julio 26 2006 Por la cual se dictan 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.

Ley 1221 de 2008 Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.

Decreto 1083 de 2015 y sus modificatorios (artículos 2.2. 10.1 al 2. 2.10. 17); Se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos

Decreto 1072 de 2015, “Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Acuerdo 20181000006176 “Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

Decreto 894 del 28 de mayo de 2017 Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

Decreto 1499 de 2017, “Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015” – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG V2

Ley 1952 de 2019, “Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario”.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

4. OBJETIVO GENERAL.

Motivar, capacitar y acompañar la Gestión Pública adelantada por el Talento Humano del Concejo de Santiago de Cali, con el propósito de fortalecer las competencias de los funcionarios contribuyendo al mejoramiento de los procesos y procedimientos para prestar un servicio de calidad al cumplimiento de su función Misional ante la comunidad caleña.

4.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fomentar la comunicación asertiva entre los funcionarios con el propósito de armonizar el entorno laboral y el clima organizacional propendiendo por una cultura de prevención y manejo de los riesgos a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Adoptar el Plan de Bienestar como herramienta para mejorar la calidad de vida de los funcionarios del Concejo de Santiago de Cali.
- Fortalecer el Plan Institucional de Capacitación con el fin de acrecentar las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores del Concejo de Santiago de Cali.
- Coordinar y realizar seguimiento a las actividades propias de cada empleo mediante la evaluación del desempeño laboral.
- Gestionar y administrar el proceso de admisión, permanencia y retiro de los funcionarios de la Corporación.
- Mantener actualizada la información sobre el proceso de talento humano respecto de datos suministrados en la hoja de vida.
- Verificar el correcto diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas elaborado por funcionarios de la corporación.
- Administrar y velar porque se mantenga actualizada la información suministrado por los funcionarios de la corporación en el SIGEP.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

5. CRITERIOS DIFERENCIALES

Los criterios diferenciales propuestos para esta política se fundamentan en considerar dos aspectos:

1. Gradualidad en la implementación de los lineamientos de acuerdo con las capacidades y recursos de la entidad
2. Flexibilización de algunos requisitos de acuerdo con el nivel de desarrollo de las entidades.

En relación a la gradualidad en la implementación de los lineamientos de acuerdo con las capacidades y recursos de la entidad se deben adelantar acciones encaminadas a la atención de las cuatro rutas en el marco de las dimensiones del talento humano, de tal manera que se logren abordar las diferentes variables como entorno físico, equilibrio de vida, salario emocional, entendiendo las mismas como el camino apropiado para alcanzar niveles óptimos de felicidad al interior de la Corporación Concejo Municipal de Santiago de Cali. Así mismo es fundamental establecer de manera progresiva la articulación entre las rutas de crecimiento, de calidad y la ruta de la información con el propósito de ejecutar todas las actividades diseñadas mediante el plan institucional de Capacitación, atendiendo de manera pertinente el sistema de evaluación de desempeño y entregando información de calidad en todos los procesos que componen la Corporación.

Referente a la flexibilización de algunos requisitos de acuerdo con el nivel de desarrollo de las entidades es oportuno que la Corporación Concejo Municipal de Santiago de Cali adopte estrategias que permitan minimizar el uso del papel como recurso para atender los procedimientos con los clientes internos de la entidad como los clientes externos determinados en la comunidad. De esta manera se debe articular el uso de la tecnología como un mecanismo para relevar y actualizar los procesos y procedimientos que se adelanten en el ejercicio propio del Concejo Municipal.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

6. PLANTEAMIENTO ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

El desarrollo de las tareas de los recursos humanos debe ser concebido como la práctica orientada a cubrir las necesidades que presente cualquier otra oficina. Dicha práctica deberá realizarse un análisis cuantitativo y cualitativo del recurso humano y sus funciones en el propósito de alcanzar los objetivos institucionales, de tal manera que el ejercicio propio de las funciones contemple la dinámica de los programas organizacionales diseñados para cumplir las metas propuestas. De la misma manera será pertinente contemplar la vinculación de nuevos servidores públicos, las capacitaciones, un buen clima laboral, la evaluación del desempeño y todas aquellas actividades que propicien la potencialización de los funcionarios en beneficio individual desde las competencias profesionales y desde lo colectivo pensando en el mejoramiento continuo de la Corporación.

En la Corporación Concejo de Cali, la oficina de Talento Humano depende directamente de la Dirección administrativa, la cual, tiene un papel fundamental dentro de la organización, ya que es la encargada de la ejecución de labores de dirección, control y evaluación del área de apoyo administrativo del Concejo Municipal y garantiza el cumplimiento de las funciones misionales.

La oficina de Talento Humano ha definido desde el campo de acción de su competencia los planes, procesos y estrategias que a continuación se describen:

6.1. PROGRAMA DE BIENESTAR

El Programa de Bienestar, busca propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

El Programa de Bienestar, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los



CONCEJO SANTIAGO DE CALI

servicios, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.

6.2. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Con el fin de proteger la integridad del personal que labora en el Municipio de Santiago de Cali incluido el Concejo Municipal es preponderante hacer seguimiento al cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, implementado por el Municipio, para que se cumpla dentro de la Corporación así como participar activamente en las actividades de promoción y prevención del Municipio articulados a través del COPASST.

6.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Es el plan que busca desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

6.4. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANO

El propósito del presente Plan de Previsión de Recursos Humanos, es determinar el horizonte del Plan Estratégico del Concejo Municipal de Santiago de Cali, con el fin de establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad

6.5. PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, trazar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano del Concejo Municipal de Santiago de Cali, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal.



CONCEJO SANTIAGO DE CALI

7. RUTAS DE VALOR

Dimensiones del Talento Humano			Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades		
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Hacer seguimiento al cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, implementado por el Municipio	COPASST	Funcionarios Públicos
	Equilibrio de vida	Programar actividades de esparcimiento como: torneos internos (autóctonos) Universidades Javeriana - Santo Tomas (clima laboral - riesgo Psicosocial), según convenios.	Bienestar	Funcionarios Públicos
		Actualizar el Plan anual de vacantes que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso.	Vinculación	Funcionarios Públicos
		Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin. Solicitar a las asociaciones respectivas, hojas de vida de diferentes grupos étnicos, con el fin de incluirlas en los procesos de selección que adelante la Entidad.	Vinculación	Funcionarios Públicos
	Salario emocional	Generar estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa y reconocimientos a los servidores de libre nombramiento y remoción.	Incentivos	Funcionarios Públicos
	Innovación con pasión	Impulsar la Política de Integridad a través de la difusión del Código de Integridad.	Bienestar	Funcionarios Públicos
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Plan Institucional de Capacitaciones	Funcionarios Públicos
		Implementar el Sistema Laboral Tipo Evaluación del Desempeño.	Gestión de Talento Humano	Funcionarios Públicos
	Bienestar del Talento	Diseñar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad y desarrollar propuesta semestral para actualización o nueva estrategia de inducción.	Plan Institucional de Capacitaciones	Funcionarios Públicos
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Vinculación y permanencia	Funcionarios Públicos
		Expedir y apropiar mediante acto administrativo del sistema propio de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión.	Gestión de Talento Humano	Funcionarios Públicos
RUTA DE LA INFORMACIÓN Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	SIGEP	Funcionarios Públicos
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Vinculación y permanencia	Funcionarios Públicos





CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

8. ATRIBUTOS DE CALIDAD

Con el fin de constatar que la dimensión del Talento Humano ha logrado la consolidación del desarrollo de las actividades al interior del proceso de manera acertada es preciso indicar las acciones adelantadas:

- ✓ Vinculación de los funcionarios por meritocracia y de acuerdo a las necesidades pertinentes que requiere la corporación Concejo municipal de Santiago de Cali.
- ✓ El ingreso del personal se realiza conforme a la normatividad vigente para el tema de contratistas de prestación de servicios y para los procesos de carrera administrativa conforme a lo estipulo por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- ✓ El proceso desarrolla sus actividades en el marco de lo estipulado desde el Direccionamiento Estratégico y Planeación y de acuerdo a las estrategias diseñadas para el cumplimiento de los objetivos.
- ✓ Se encuentra consolidado acorde a las competencias y conocimientos ajustado con las necesidades institucionales.
- ✓ El proceso está comprometido para desarrollar sus funciones atendiendo las orientaciones desde la órbita de calidad buscando el mejoramiento continuo y la eficacia y eficiencia en el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- ✓ Los procedimientos que se ejecutan al interior de la Oficina de Talento Humano se enmarcan bajo el compromiso y ejercicio de los valores del servicio público.
- ✓ El proceso garantiza minimizar los riesgos en materia de salud y seguridad en el trabajo pueden presentar los clientes internos y externos que hacen parte de la dinámica de las actividades de la Corporación Concejo Municipal de Santiago de Cali.



CONCEJO SANTIAGO DE CALI

- ✓ Evalúa, analiza y valorar las acciones adelantadas por los funcionarios con base a las conductas y competencias laborales en el marco del desempeño individual para alcanzar los objetivos institucionales propuestos por el Honorable Concejo de Santiago de Cali.

SANDRA PATRICIA SANDOVAL CARRASQUILLA

Jefe Oficina Talento Humano

Elaboró: Sandra Patricia Sandoval Carrasquilla – Jefe Oficina Talento Humano

Revisó: Valerya García Arias – Directora Administrativa

Vo Bo: José Luis Burgos Palomino – Jefe Oficina Jurídica