



ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE SONSÓN
Secretaría de Gobierno
Dirección de Talento Humano

CODIGO: 100.18.01

FECHA ACTUALIZACION:
Resolución 032 de marzo 15 de 2016


VERSIÓN:3

Plan Estratégico de Talento Humano 2020-2024

Dirección de Talento Humano

Carrera 6 N° 6-58 Palacio Municipal, Parque Principal "Ruiz y Zapata"
Teléfono: +57(4)869 4444
Correo electrónico: alcaldia@sonson-antioquia.gov.co | Contactenos@sonson-antioquia.gov.co
Código postal: 054820

www.sonsón-antioquia.gov.co

	ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE SONSÓN Secretaría de Gobierno Dirección de Talento Humano	CODIGO: 100.18.01
		FECHA ACTUALIZACION: Resolución 032 de marzo 15 de 2016
		VERSIÓN:3

INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG establece un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

El MIPG se concentra en las prácticas y procesos que adelantan las entidades públicas para transformar insumos en resultados que produzcan los impactos deseados en la gestión y el desempeño institucional, generando valor público.

La operación del MIPG se desarrolla mediante el lineamiento de 16 políticas, categorizadas en siete (7) dimensiones soportadas en los principios de la integridad y la legalidad.

El Plan Estratégico de Talento Humano y Protección Social está orientado a dar cumplimiento a la dimensión del talento humano a través de la implementación de sus dos políticas de gestión y desempeño:

- Talento humano
- Integridad

Cada política tiene una serie de actividades o indicadores, los cuales deben ser desarrollados a través de la planeación integrada y bajo los lineamientos que defina cada uno de los rectores de política, para su implementación.

El programa de talento humano “Entorno Laboral Saludable” es el instrumento a través del cual se operacionaliza la gestión del talento humano en la implementación de las rutas de la gestión estratégica del talento humano (GETH). A través de sus siete (7) estrategias:

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano inicia con la identificación de necesidades estratégicas, continúa el análisis y finaliza con la evaluación y seguimiento.

Aplica para los servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas y Protección Social acorde a la normatividad vigente.


1 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN INSTITUCIONAL

1.1 Misión

Es una entidad pública, encargada de conocer, dirigir, evaluar y orientar el sistema de seguridad social en salud, mediante la formulación de políticas, planes y programas, la coordinación intersectorial y la articulación de actores de salud con el fin de mejorar la calidad, oportunidad, accesibilidad de los servicios de salud y sostenibilidad del sistema, incrementando los niveles de satisfacción de los pacientes, familias, comunidades y habitantes del territorio nacional.

1.2 Visión

Será reconocida en el 2031 por los habitantes del territorio nacional y los actores del sistema como la que ha mejorado los niveles de calidad, oportunidad y la sostenibilidad del sistema.

	ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE SONSON Secretaría de Gobierno Dirección de Talento Humano	CODIGO: 100.18.01
		FECHA ACTUALIZACION: Resolución 032 de marzo 15 de 2016
		VERSIÓN:3

3.6 Objetivo Institucional

Tendrá como objetivos, dentro del marco de sus competencias, formular, adoptar, dirigir, coordinar, ejecutar y evaluar la política pública en materia de salud y participar en la formulación de las políticas en materia de pensiones, beneficios económicos periódicos y riesgos profesionales, lo cual se desarrollará a través de la institucionalidad que comprende el sector administrativo.

Se orientará, coordinará y evaluará el Sistema General de Seguridad Social en Salud y el Sistema General de Riesgos Profesionales, en lo de su competencia, adicionalmente formulará establecerá y definirá los lineamientos relacionados a con los sistemas de información de la Protección Social.

3.7 Objetivos y acciones estratégicas

Con el fin de dar cumplimiento a lo expuesto en la misión y visión institucional desde la gestión del talento humano, es necesario establecer el objetivo estratégico de la entidad, que orientará la actuación del ministerio en el corto y mediano plazo en materia de talento humano.

Objetivo estratégico 6: Fortalecer la capacidad institucional mediante la optimización de procesos, el empoderamiento del talento humano, la articulación interna, la gestión del conocimiento, las tecnologías de la información y la comunicación y la infraestructura física con el fin de mejorar la oferta institucional a los habitantes del territorio nacional en términos de calidad y eficiencia.

3.9 OBJETIVO GENERAL DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Establecer líneas de acción en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, para alcanzar las metas propuestas en el programa de talento humano “Entorno Laboral Saludable”, mejorando la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando sentido de pertenencia y productividad institucional orientado al logro de los objetivos institucionales.


3.11 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Definir la Misión, Visión y Política de la Dirección de Talento Humano.
- Fortalecer las habilidades y competencias de los servidores públicos y Protección Social en el marco de la dimensión de Talento Humano de MIPG, con el fin de generar resultados para el logro de los objetivos institucionales y sectoriales.
- Identificar y cuantificar los recursos para la ejecución de las acciones definidas como prioritarias y estratégicas para el proceso de Talento Humano.
- Socializar las acciones a desarrollar por la entidad en el corto y mediano plazo.
- Desarrollar una cultura de Integridad en el Ministerio de Salud y Protección Social.

3.12 MISIÓN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Gestionar el ciclo de vida de los servidores públicos a través de la ejecución del programa “Entorno Laboral Saludable”, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral buscando optimizar la prestación de los servicios en cumplimiento de los objetivos institucionales.

3.13 Visión de Gestión del Talento Humano

	ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE SONSON Secretaría de Gobierno Dirección de Talento Humano	CODIGO: 100.18.01
		FECHA ACTUALIZACION: Resolución 032 de marzo 15 de 2016
		VERSIÓN:3

En el 2024 la Dirección de Talento Humano será reconocida como un equipo líder en la promoción de valores y acciones efectivas que fortalecen la calidad de vida laboral de quienes laboran en el Ministerio de Salud y Protección Social.

3.14 Política de Talento Humano

La Dirección de Talento Humano, de la Secretaría de Gobierno cumplimiento de la normativa constitucional y legal y en el marco de los lineamientos establecidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en forma participativa, diseña y ejecuta la política de talento humano en términos de corresponsabilidad, sin ninguna discriminación, con el propósito de proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los que laboran, buscando crear y sostener un ambiente laboral que propicie el desarrollo integral que trascienda en sus familias, en la comunidad en general y que en desarrollo de la responsabilidad social ambiental, promueva estilos de vida orientados a disminuir la huella de carbono personal.

1.3 Diagnóstico de actividades de Bienestar

El diagnóstico se encuentra inmerso en el Plan de Incentivos y Bienestar el cual se publica en el enlace de Transparencia.

1.4 Diagnóstico de necesidades de capacitación

El diagnóstico se encuentra inmerso en el Plan Institucional de Capacitación el cual se publica en la página web.

1.5 Medición Formulario único de reporte de avance de la gestión - FURAG

Se desarrolló la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, para la identificación de componentes de la dimensión del Talento Humano que se deben fortalecer o implementar en el 2020.

1 DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro.

La implementación del Plan Estratégico del Talento Humano se realiza a través de estrategias planteadas a través del Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Anual de Vacantes, Plan de Incentivos y Bienestar, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo y demás actividades planteadas para fortalecer las rutas de la dimensión del Talento Humano establecidas en MIPG.

Estas actividades se enmarcan en el plan de acción anexo 1.

5 EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Se evaluará semestralmente a través de la Matriz GETH (Función Pública), para establecer el avance en la implementación del Plan