



CONCEJO DE NEIVA

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

CONCEJO DE NEIVA



CONCEJO DE NEIVA

Mesa Directiva

Juan Diego Amaya Palencia
Presidente

Juan Sebastián Prieto Pérez
Primer Vicepresidente

Héctor Camilo Perdomo Arenas
Segundo Vicepresidente

Milena Andrea Narváez Firigua
Secretaria General

CONCEJO DE NEIVA

NEIVA – HUILA
ENERO DE 2024



CONCEJO DE NEIVA

1. INTRODUCCIÓN

En el nuevo esquema de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el corazón del modelo es el Talento Humano por lo cual se hace prioritario implementar, en el Concejo Municipal de Neiva, una estrategia para dar cumplimiento a esta dimensión, propiciando la mejora de la gestión del Talento Humano dentro de la Corporación que se verá reflejado en la eficacia en el logro de los objetivos propuestos y el bienestar de los funcionarios, Corporados y contratistas.

Las entidades cuentan “principalmente con personas, quienes con su trabajo logran que todos los recursos se enfoquen hacia el cumplimiento del propósito fundamental; de ahí, lo importante de valorar su trabajo, brindarles una adecuada calidad de vida laboral y desarrollar competencias y habilidades.”

Este Plan Estratégico del Talento Humano permite establecer los lineamientos para mejorar la implementación de las Rutas de la Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH), de acuerdo con los resultados del Diagnóstico del GETH se establecen las actividades primordiales a realizar en esta vigencia.

2. OBJETIVO

Alinear todos los elementos que integran la gestión del Talento Humano, con los objetivos Estratégicos de la Corporación, mediante planes y acciones de mejoramiento continuo para alcanzar el bienestar, en el desarrollo, el reconocimiento y la motivación de los funcionarios y Corporados del concejo de Neiva.

3. SUSTENTO NORMATIVO

- a) Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”.
- b) Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”
- c) Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.



CONCEJO DE NEIVA

- d) Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.

4. CONTEXTUALIZACIÓN

Modelo Integrado de la Gestión Estratégica de Talento Humano

El Plan Estratégico de Talento Humano inicia con el diagnóstico, es decir, la identificación de necesidades en cada uno de los elementos y planes que lo componen: bienestar, capacitación, SGSST, incentivos, provisión y plan de vacantes y termina con el seguimiento de las actividades desarrolladas. Aplica a la población de servidores públicos y extensivo a la población de colaboradores y terceros (plan de seguridad y salud), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y se puedan impactar.

El Concejo Municipal de Neiva cuenta con una planta de personal compuesta por 1 cargos, la plenaria compuesta por 19 concejales y, los contratistas y asistencias que interactúan de manera permanente con el equipo del Concejo.

La Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos estratégicos y misionales del Concejo de Neiva. Con este fin, se hace necesario que el concejo de Neiva vincule desde la planeación al talento humano, ya que éste ejerce un rol estratégico en el desempeño de la Corporación.

Para ello, MIPG¹ propone el desarrollo de las siguientes etapas para implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva:

- Etapa 1: Disponer de información
- Etapa 2: Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)
- Etapa 3: Diseñar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano
-

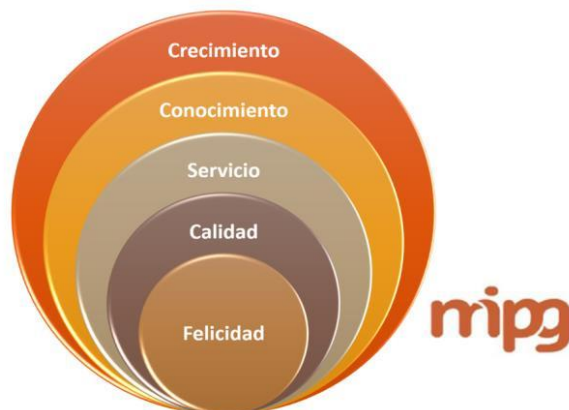
¹ Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.



CONCEJO DE NEIVA

- Etapa 4: Implementar las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano

Por otra parte, MIPG incluye las Rutas de Creación de Valor, como una herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones. Las Rutas son caminos que conducen a la creación de valor a través del fortalecimiento del talento humano, y permiten producir resultados eficaces. Las rutas son las siguientes:



5. SITUACIÓN ACTUAL GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

El Concejo Municipal de Neiva, se implementó para la vigencia 2023, un Plan Estratégico de Talento Humano, pero se hace necesario en la presente vigencia actualizar, por tal razón, para el año 2024 se planea la elaboración el diagnóstico y construcción del plan estratégico para el presente año.

El Concejo Municipal cuenta con los siguientes planes para la gestión del Talento Humano:

- a. Plan de Capacitación
- b. Plan de Incentivos
- c. Plan de Vacancias
- d. Plan de Seguridad y Salud en el trabajo
- e. Plan de Previsión de recursos Humanos



CONCEJO DE NEIVA

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA DE ENTREGA
Alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos estratégicos y misionales del Concejo de Neiva.	Líderes de los Procesos	1 De marzo del año 2024
Realizar diagnostico para GETH.	Líderes de los Procesos	1 De marzo del año 2024
Diseñar acciones para GETH.	Líderes de los Procesos	18 De marzo del año 2024
Definir la necesidad de recursos para la implementación de las acciones.	Líderes de los Procesos	30 De marzo del año 2024
Construir el plan para la GETH, de acuerdo con los recursos asignados.	Mesa Directiva	1 de abril del 2024
Socializar el plan GETH	Mesa Directiva	30 de abril del 2024

CONCEJO DE NEIVA

Juan Diego Amaya Palencia
Presidente