



FONDO PARA LA CONSOLIDACION DEL PATRIMONIO AUTONOMO  
PENSIONAL DE CARTAGO



PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO

CÓDIGO: TH-OD-09

VERSIÓN: 3

FECHA: 19/01/2022

TRD: 920 15 05

PÁGINA 1 de 11

# PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO



2022

[www.fcpap.gov.co](http://www.fcpap.gov.co)

TODOS POR UN PATRIMONIO PENSIONAL SEGURO

Calle 13 No. 4-52, Tel: (2)- 2102929

Código Postal: 762021



ESCONTIGO  
CARTAGO

YR TOR ALBERTO ALVAREZ ALCALDE



## PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos en el mediano y largo plazo, la secuencia de acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución.

De este ejercicio se establece la estrategia que la entidad debe seguir para gestionar su Talento Humano en busca de sus objetivos estratégicos. Aunque es importante conocer, hacia dónde enfocará la organización sus esfuerzos, es aún más importante poder determinar si está logrando sus objetivos propuestos, por lo cual, esta metodología de planeación incluye la definición de un sistema de monitoreo basado en indicadores, para determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Gestión del Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

El presente Plan Estratégico está integrado por elementos ya conocidos: Misión, Visión, objetivos estratégicos y planes de acción, que influyen en la realización del propósito misional y en el logro de los objetivos del Plan Estratégico Institucional.

Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada con los demás procesos de gestión del Municipio de Alcalá, Valle del Cauca, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, el plan estratégico institucional y el plan de Acción.

La gestión del talento humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza la información sobre la materia; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha



gestión:

- **Ingreso:** comprende los procesos de vinculación e inducción.
- **Permanencia:** en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, entre otras.
- **Retiro:** situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

De igual manera, la Gestión del Talento Humano incluye el desarrollo de prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de selección meritocrática, capacitación y evaluación de los servidores públicos.

En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirían a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos de la Función Pública.



## OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Formular un plan estratégico para la gestión del Talento Humano.
- ✓ Desarrollar un Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores del municipio de Cartago , Valle del Cauca
- ✓ 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.
- ✓ Administrar la nómina y seguridad social de los empleados de la empresa.
- ✓ Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores del Municipio.
- ✓ Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los empleados de la Entidad, así como los requerimientos de los ex empleados del Municipio.

## MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica del Talento Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Talento Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional. El éxito de la Planeación Estratégica del Talento Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente, dicho modelo consta de lo siguiente:

**MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**



**SISTEMA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Para desarrollar la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Talento Humano, la cual se desarrolla a través del siguiente sistema de gestión:

**SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ESTRATEGIA**

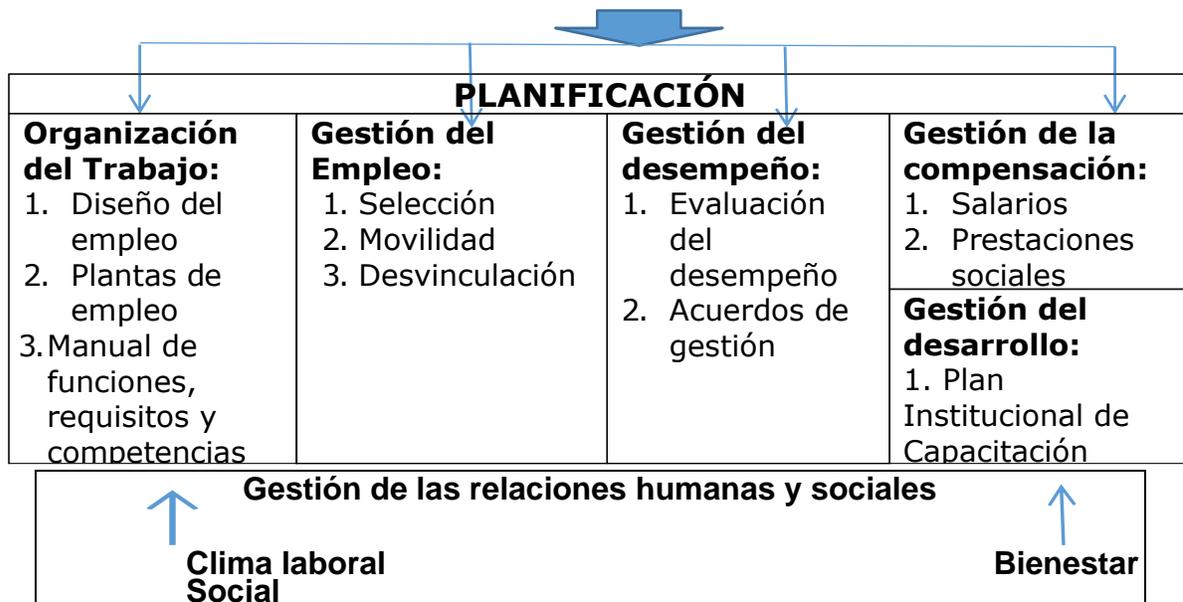


Figura N° 2. Subsistemas de la Gestión del Recursos Humanos. Adaptado de Serlavós, R. tomado de: (Longo, 2002 pág. 15)

## METODOLOGIA - MARCO DE REFERENCIA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2022

La metodología utilizada para la conformación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2022, incorporó los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estratégico de la Función Pública, Plan de Gobierno del Municipio 2022, Plan Estratégico Institucional y los proyectos implementados en la vigencia.

En el proceso de implementación del Plan Estratégico Institucional que se expresa en el Plan de Acción Institucional Anual se definen las iniciativas estratégicas con sus objetivos, metas, indicadores, fechas de ejecución y responsables. Adicionalmente, los recursos requeridos se incorporan en el presupuesto asignado.

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados a evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas.

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se inscribe en el marco del direccionamiento estratégico de la Función Pública, dentro del cual se definieron las siguientes políticas institucionales relacionadas con:

- ✓ **Ingreso:** comprende los procesos de vinculación e inducción.
- ✓ **Permanencia:** en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, entre otras.
- ✓ **Retiro:** situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

Adicionalmente, para continuar con el proceso de la planeación estratégica de Gestión del Talento Humano, se tienen en cuenta factores internos y externos que influyen en la Empresa y por ende en la gestión del talento humano para



el logro de las metas e iniciativas institucionales.

## FORMULAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

### 1. Identificación del Direccionamiento Estratégico de la Entidad

#### a. MISIÓN DE LA ENTIDAD

EL FONDO PARA LA CONSOLIDACIÓN DEL PATRIMONIO AUTÓNOMO PENSIONAL DE CARTAGO – FCPAPC, es un Establecimiento Público del nivel municipal, creado con el fin de configurar, contratar, coordinar, supervisar un Patrimonio Autónomo Pensional dirigido a la cancelación del pasivo pensional de los servidores y ex servidores públicos del Municipio de Cartago y de sus Entidades Descentralizadas; Actúa bajo la observación de los principios constitucionales de eficiencia, universalidad y solidaridad en los términos que establezca la ley de la seguridad social, con arreglo a la normatividad vigente respectiva y a través de procesos y procedimientos controlados apoyados en una adecuada Gestión del Talento.

“

#### b. VISION DE LA ENTIDAD

En el 2021 el FONDO PARA LA CONSOLIDACIÓN DEL TRIMONIO AUTÓNOMO PENSIONAL DE CARTAGO – FCPAPC – será un Establecimiento Público del nivel municipal, con un Patrimonio Autónomo Pensional Consolidado, mediante el cual se garantice el pago de la totalidad del pasivo pensional del Municipio de Cartago, con sus entidades descentralizadas. Desarrollará políticas que propendan por un ambiente sano, digno, renovador, coordinado y de absoluto apoyo a las necesidades y requerimientos de los jubilados.



### c. OBJETIVOS INSTITUCIONALES

1. Consolidar el FCPAPC, con la eficiente Administración de los recursos obtenidos por la explotación, venta o legalización de los activos recibidos a fin de trasladarlos oportunamente y sin detrimento alguno a la constitución del patrimonio autónomo pensional de Cartago.
2. Satisfacer las demandas de servicios de los jubilados, garantizándoles eficiencia y oportuna solución de estos; concordantes con las normas y disposiciones reglamentarias del FCPAPC.
3. Dinamizar el proceso de reclamación y recuperación de los bienes inmuebles públicos, fiscales y ejidos que le pertenezcan al Municipio de Cartago para consolidar el patrimonio autónomo pensional de Cartago, de conformidad con las disposiciones legales reglamentarias relacionadas con este tema.

## 2. Definición de la Misión y Visión del área de Talento Humano

Hace referencia al análisis de la situación actual de cada uno de los subsistemas de la gestión del Talento humano con el objetivo de identificar las necesidades y estrategias que permitan su desarrollo.

### a. Misión de Gestión del Talento Humano



“Fortalecer la gestión y el desarrollo del personal, velando por mantener un clima laboral que fomente el trabajo en equipo, el buen desempeño, el compromiso, la responsabilidad, la vocación de servicio, la excelencia y la mejora continua”.

## b. Visión Gestión del Talento Humano

“En el año 2020 la Gestión del Talento Humano permitirá posicionar al Municipio de Alcalá Valle como una empresa que promueve el desarrollo integral de sus funcionarios, a través de su realización personal, profesional y laboral para brindar un servicio de excelencia en beneficio de la comunidad”.

### 3. Formulación de la Planeación Estratégica del Recurso Humano

La planeación de la Gestión del Talento Humano se desarrolla a través de cronogramas anuales, de conformidad con los lineamientos establecidos en la planeación de la Entidad. Esto se evidencia en el aplicativo de gestión del Departamento, en el cual se han establecido los siguientes objetivos y responsables:

N°	Objetivo Específico	Responsable
1	Formular el plan estratégico del recurso humano.	
2	Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores del municipio.	
3	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.	
4	Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.	
5	Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.	
6	Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores del Municipio de Alcalá Valle.	
7	Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores de Municipio.	



FONDO PARA LA CONSOLIDACION DEL PATRIMONIO AUTONOMO  
PENSIONAL DE CARTAGO



PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO

CÓDIGO: TH-OD-09

VERSIÓN: 3

FECHA: 19/01/2022

TRD: 920 15 05

PÁGINA 11 de

[www.fcpap.gov.co](http://www.fcpap.gov.co)

TODOS POR UN PATRIMONIO PENSIONAL SEGURO

Calle 13 No. 4-52, Tel: (2)- 2102929

Código Postal: 762021



ESCONTIGO  
CARTAGO

YR. TOR ALFONSO ALVAREZ ALCALDE