	MUNICIPIO DE PUERTO TEJADA NIT: 891.500.580-9 SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	Código: SGC 171
		Versión: 1
		Página 1 de 18
		Decreto de adopción 2013/11/29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código Postal: 191501

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO


ALCALDIA MUNICIPAL DE PUERTO TEJADA

2023

“EL CAMBIO ES CON LA GENTE”
 CAM: Carrera 19 Calle 17 esquina.

Email: talentohumano@puertotejada.gov.co. Web: www.puertotejada.gov.co.


 C.C. No. 10.556.147

	MUNICIPIO DE PUERTO TEJADA NIT: 891.500.580-9 SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	Código: SGC 171
		Versión: 1
		Página 2 de 18
		Decreto de adopción 2013/11/29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código Postal: 191501

CONTENIDO


INTRODUCCIÓN	3
CONTEXTO NORMATIVO	4
OBJETIVO	5
ALCANCE	5
PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA	6
Disponer de información	6
Caracterización de la población	6
Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano	6
Elaborar el plan de acción	6
Ejecutar el plan de acción	7
Evaluar la gestión	8
MATRIZ GETH	8
DIAGNÓSTICO	8
Diagnóstico para la formulación del plan	8
Rutas de creación de valor	9
EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	12
PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	13
Planes institucionales de recurso humano	13
1. Plan anual de vacantes	13
2. Plan de bienestar y estímulos	14
3. Plan institucional de capacitación	15
4. Plan de previsión del Recurso Humano	16
5. Plan de Seguridad y salud en el trabajo	17
SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	17
ANEXOS	17

“EL CAMBIO ES CON LA GENTE”

CAM: Carrera 19 Calle 17 esquina.

Email: talentohumano@puertotejada.gov.co. Web: www.puertotejada.gov.co.


 C.C. No. 10.555.147

	MUNICIPIO DE PUERTO TEJADA NIT: 891.500.580-9 SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	Código: SGC 171
		Versión: 1
		Página 3 de 18
		Decreto de adopción 2013/11/29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código Postal: 191501

INTRODUCCIÓN

Las entidades públicas y en este caso especial el Municipio de Puerto Tejada se encuentra enfrentando constantemente diferentes retos y desafíos, el cual demanda una prestación de servicio a la ciudadanía de mejor calidad, para lo cual es necesario retener y capacitar al personal de talento humano (funcionarios), para lo cual se requiere implementar políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, sus servidores. El talento humano en una entidad u organización se considera como el eje principal del funcionamiento eficiente y eficaz para el logro de resultados, por lo que la Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH está orientada al desarrollo de prácticas para el cumplimiento de objetivos y del ser de la entidad, identificándose con la parte misional para ejercer una cultura planificada acorde a las exigencias de la entidad, con una planta de personal comprometida con un desempeño eficiente.


Para su ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, el MIPG, la Dimensión de Gestión del Talento Humano de la entidad, las diferentes políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en la Política de Integridad del municipio en particular. Cabe aclarar, que esta Política, Planes y Programas contenidos; están sujetos a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

“EL CAMBIO ES CON LA GENTE”

CAM: Carrera 19 Calle 17 esquina.

Email: talentohumano@puertotejada.gov.co. Web: www.puertotejada.gov.co.


 C.C. No. 10.556.147

	MUNICIPIO DE PUERTO TEJADA NIT: 891.500.580-9 SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	Código: SGC 171
		Versión: 1
		Página 4 de 18
		Decreto de adopción 2013/11/29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código Postal: 191501

CONTEXTO NORMATIVO

Como referente normativo se contemplan principalmente las siguientes disposiciones:


- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 734 de 2002, por la cual se expide el código Disciplinario Único.
- 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.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001, por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 del 2005.
- Decreto 1785 de 2014, por el cual Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 894 de 2017, Por medio del cual se dictan 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.

"EL CAMBIO ES CON LA GENTE"

CAM: Carrera 19 Calle 17 esquina.

Email: talentohumano@puertotejada.gov.co. Web: www.puertotejada.gov.co.

[Handwritten signature]
 C.C. No. 10,558.147

	MUNICIPIO DE PUERTO TEJADA NIT: 891.500.580-9 SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	Código: SGC 171
		Versión: 1
		Página 5 de 18
		Decreto de adopción 2013/11/29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código Postal: 191501

- 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. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Circular Externa No 100-010-2014, del DAFP, donde entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – DAFP marzo de 2012, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.
- Actualización del plan Institucional de Capacitación de los Empleados Públicos, DAFP –ESAP.
- Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP.
- Sistema de estímulos – Orientaciones Metodológicas 2012 - DAFP
- Circular externa No. 100-024.

OBJETIVO

Establecer una buena selección, retención y desarrollo de los servidores a través de estrategias, programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida, y que garanticen condiciones seguras y de salud en su entorno laboral. Dando, así como resultado no solo unos funcionarios felices, sino promoviendo un excelente servicio a la ciudadanía.

ALCANCE


La Política Estratégica de Gestión del Talento Humano de Puerto Tejada, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población del municipio: servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

“EL CAMBIO ES CON LA GENTE”

CAM: Carrera 19 Calle 17 esquina.

Email: talentohumano@puertotejada.gov.co. Web: www.puertotejada.gov.co.


D.C. No. 13.556.147

	MUNICIPIO DE PUERTO TEJADA NIT: 891.500.580-9 SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	Código: SGC 171
		Versión: 1
		Página 6 de 18
		Decreto de adopción 2013/11/29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código Postal: 191501

PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

Para lograr una Gestión Estratégica de Talento Humano se hace necesario vincular desde la planeación al talento, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección.

En las generalidades de MIPG se establecen unas pautas para la elaboración de la política de talento humano las cuales se tomaron como base para desarrollar las siguientes etapas que para una implementación eficaz y efectiva.

Disponer de información

La entidad contará con información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Caracterización de la población


A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores del municipio, como el principal insumo para la administración del talento humano.

Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano

Un paso fundamental para emprender las acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, se realizó a través del autodiagnóstico emitido por la función pública, el cual sirvió e apoyo para identificar las fortalezas, debilidades y aspectos a mejorar, las cuales quedarán en el plan de acción de MIPG.

Elaborar el plan de acción

Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la entidad, se diseñó un plan de acción que le permita avanzar en la Gestión Estratégica del Talento Humano. Para esto se utilizó un modelo general de plan de acción para cada una de las políticas en las cuales se establecerán los responsables y las fechas de cumplimiento. De igual forma se le hará seguimiento.

	MUNICIPIO DE PUERTO TEJADA NIT: 891.500.580-9 SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	Código: SGC 171
		Versión: 1
		Página 7 de 18
		Decreto de adopción 2013/11/29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código Postal: 191501

Ejecutar el plan de acción

En esta etapa se implementará el plan de acción para obtener un impacto en la GETH. El propósito será entonces adelantar todas las acciones propuestas que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos, en el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro),


Entre las acciones de desarrollar se pueden realizar, por ejemplo:

- Para el ingreso, se implementarán acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.

Selección: Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente. Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

Inducción: El programa de Inducción se orienta a fortalecer la integración del funcionario a la cultura organizacional, al sistema de valores, crear identidad y sentido de pertenencia, desarrollar habilidades gerenciales, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad.

- Para el desarrollo, se definirán acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.
- Retiro *Desvinculación asistida:* Dentro de la implementación del plan de acción, está contenido el retiro de los funcionarios como desvinculación asistida. En este aspecto la gestión estará dirigida a comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado.

	MUNICIPIO DE PUERTO TEJADA NIT: 891.500.580-9 SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	Código: SGC 171
		Versión: 1
		Página 8 de 18
		Decreto de adopción 2013/11/29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código Postal: 191501

Crear un mecanismo o herramienta que permita conocer los motivos por los cuales los funcionarios se retiran de la entidad, adicionalmente se crea en la misma herramienta, un espacio para que el funcionario que se retira, genere recomendaciones de mejora en la entidad.

Evaluar la gestión

El responsable de talento humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas en el Plan de Acción y verificar que se cumplan adecuadamente. En el formato de Plan de Acción se incluye como uno de los pasos, la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado.

Además, el comité institucional de gestión y desempeño evaluará la gestión de la presente política y su plan de acción para evaluar el estado de avance de MIPG en la entidad.


MATRIZ GETH

DIAGNÓSTICO

Diagnóstico para la formulación del plan

Una vez adelantada la valoración de las variables que el proceso de Gestión Humana debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, a través de la Matriz GETH, se evidencia una calificación de 82,2 sobre un total de 100, ubicándola en el nivel de madurez “CONSOLIDACIÓN”.

Criterios de calificación de la matriz GETH

	MUNICIPIO DE PUERTO TEJADA NIT: 891.500.580-9 SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	Código: SGC 171
		Versión: 1
		Página 9 de 18
		Decreto de adopción 2013/11/29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código Postal: 191501



Niveles de madurez



Rutas de creación de valor

El plan Estratégico del Talento Humano a su vez, incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Para el caso del Municipio, la implementación de acciones efectivas en todas estas 9 rutas le ha permitido estructurar un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. Las rutas y sus temáticas de acción son las siguientes:

- Ruta de la Felicidad:** la felicidad nos hace productivos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar,

incentivos, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	71	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	66
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	80
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	75
		- Ruta para generar innovación con pasión	64


- **Ruta del Crecimiento:** liderando talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	74	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	81
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	63
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	65
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	89

- **Ruta del Servicio:** al servicio de los ciudadanos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	84	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	91
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	76

- **Ruta de la Calidad:** la cultura de hacer las cosas bien. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

	MUNICIPIO DE PUERTO TEJADA NIT: 891.500.580-9 SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	Código: SGC 171
		Versión: 1
		Página 11 de 18
		Decreto de adopción 2013/11/29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código Postal: 191501

RUTA DE LA CALIDAD	85	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	90
La cultura de hacer las cosas bien		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	80

- Ruta del análisis de datos:** conociendo el talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	90	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	90
Conociendo el talento			


Resultados medición – Clima organizacional 2022

El presente estudio de Medición de Clima Organizacional tuvo como objetivo medir la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo el cual es determinante de su comportamiento al interior del Municipio.

Además, se aplicó este instrumento con el propósito de conocer y entender dichas percepciones de los servidores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades articulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, y a su vez tener un diagnóstico de la situación del clima laboral.

La encuesta de Clima Organizacional tuvo una participación de los funcionarios de la administración, cuyos resultados se muestran a continuación:

N°	Dimensión	Promedio	Meta	%Cumplimiento
1	Medio ambiente físico	2,6	5	51%
2	Trabajo en equipo	4,0	5	79%
3	Comunicación e integración	3,2	5	65%
		3,5	5	71%
4	Capacidad profesional	3,0	5	60%
5	Reconocimiento y promoción	3,5	5	70%
6	Administración del talento humano	3,5	5	70%
7	Dimensión Psicosocial	2,9	5	59%

	MUNICIPIO DE PUERTO TEJADA NIT: 891.500.580-9 SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	Código: SGC 171
		Versión: 1
		Página 12 de 18
		Decreto de adopción 2013/11/29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código Postal: 191501

De la medición de variables en el año 2022 se puede destacar que el trabajo en equipo (4,0), y reconocimiento y promoción (3,5) se encuentran en un nivel de percepción adecuada incluso por encima del Índice Global de Clima (3,3).

Con base en lo anterior, se procederá a incluir las acciones de mejoramiento en el Plan Operativo de Gestión Humana que faciliten el aumento de las variables bajas en la medición aplicada.

EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

A través de la aplicación del plan estratégico del Talento Humano se implementa y se fomenta el desarrollo de competencias, habilidades, aptitudes de los servidores públicos, su desarrollo humano y físico y las estrategias transversales de gestión del conocimiento, mediante la generación de programas de bienestar, recreación, incentivos y salud ocupacional, a través de la liquidación de la nómina, sueldos, salarios y demás prestaciones sociales, como retribución económica a los servicios prestados, con los cuales se pretende apoyar y promover la adecuada subsistencia y desarrollo de las familias de los funcionarios.


La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales.


C.C. No. 10.556.147

“EL CAMBIO ES CON LA GENTE”

CAM: Carrera 19 Calle 17 esquina.

Email: talentohumano@puertotejada.gov.co. Web: www.puertotejada.gov.co.

	MUNICIPIO DE PUERTO TEJADA NIT: 891.500.580-9 SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	Código: SGC 171
		Versión: 1
		Página 13 de 18
		Decreto de adopción 2013/11/29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código Postal: 191501

PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el mediano plazo y se establecieron alternativas de mejora, así:


Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a implementar	Evaluación al cumplimiento
Planta global y planta estructural, por grupos internos de trabajo	Elaborar un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente	31/03/2023	15/12/2023
Plan de seguridad y salud en el trabajo	Elaborar un plan de seguridad y salud en el trabajo el cual vaya de la mano del cronograma elaborado desde la persona encargada del manejo del plan	31/01/2023	15/12/2023
Plan de bienestar e incentivos elaborado	Estructurar el Plan de Incentivos en sus distintas categorías para exaltar la labor, buen desempeño y gestión de los servidores. Los reconocimientos se harán de manera pública con el fin de motivar la réplica de estas buenas prácticas en los servidores de la entidad.	31/01/2023	15/12/2023
Plan institucional de capacitaciones	Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta la guía establecida por función pública	31/01/2023	15/12/2023
Clima organizacional y cambio cultural	Realizar la medición del clima organizacional con haras de medir el nivel de calidad que presumen los funcionarios de la administración. Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural	1/06/2023	15/12/2023
Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	Aplicar las herramientas creadas por la Dirección de Gestión del Conocimiento y crear acciones conjuntas para gestionar la transferencia del conocimiento cuando ocurre una desvinculación	1/06/2023	15/12/2023
Plan estratégico del Talento Humano ejecutado al 100%	Actualizar y publicar el Plan Estratégico de Talento Humano	31/01/2023	15/12/2023

Planes institucionales de recurso humano

Decreto 612 de 2018 – planes institucionales recurso humano tiene 6 de 12

1. Plan anual de vacantes

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la entidad, con el

	MUNICIPIO DE PUERTO TEJADA NIT: 891.500.580-9 SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	Código: SGC 171
		Versión: 1
		Página 14 de 18
		Decreto de adopción 2013/11/29
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Código Postal: 191501

fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

2. Plan de bienestar y estímulos

El Plan de Bienestar e Incentivos es un documento estratégico que responde a las políticas establecidas desde el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1952 de 2019, artículo 37 en los numerales 4 y 5, al Sistema de Gestión MIPG, la Guía de estímulos para los servidores públicos, publicada por el DAFP.

Este plan debe ser elaborado y debe incluir:

Programas de bienestar social: Los Programas de Bienestar Social cuyos beneficiarios son los empleados públicos y sus familias, están enmarcados en las áreas de Protección y Servicios Sociales y de Calidad de Vida Laboral, para los cuales se podrán programar las actividades que a continuación se describen:


- Promocionar la participación en las actividades culturales, artísticas, deportivas y recreativas para los empleados públicos y sus familias.
- Fomentar la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado.
- Desarrollar actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los funcionarios que integren acciones de medicina preventiva y medicina del

"EL CAMBIO ES CON LA GENTE"

CAM: Carrera 19 Calle 17 esquina.

Email: talentohumano@puertotejada.gov.co. Web: www.puertotejada.gov.co.


C.C. No. 10.556.147

	MUNICIPIO DE PUERTO TEJADA NIT: 891.500.580-9 SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	Código: SGC 171
		Versión: 1
		Página 15 de 18
		Decreto de adopción 2013/11/29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código Postal: 191501

trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar el bienestar físico, mental y social de las personas, protegiéndolas de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolas en puestos de trabajo acordes con sus condiciones psico-físicas y manteniéndolas en aptitud de producción laboral.

Actividades para la mejora del clima laboral

- Identificar cómo los servidores públicos de la entidad, perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, definiendo estrategias y metodologías para su intervención.
- Fortalecer la cultura del trabajo en equipo y desarrollar las habilidades y destrezas de los diferentes saberes técnicos en contextos no jerárquicos, que se requieran para contribuir al mejoramiento institucional y a la calidad de vida laboral.

3. Plan institucional de capacitación

Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

Reinducción: El Programa de Reinducción buscará actualizar y reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional, en relación con los cambios producidos al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y en el proceso que alimenta; así mismo, incluirá un proceso de actualización acerca de las normas de inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.


Clima y cultura: Se refieren las diferentes estrategias y herramientas que se han implementado para propiciar un adecuado ambiente de trabajo de los funcionarios del Instituto, siendo determinante para su comportamiento al interior de la entidad.

“EL CAMBIO ES CON LA GENTE”

CAM: Carrera 19 Calle 17 esquina.

Email: talentohumano@puertotejada.gov.co. Web: www.puertotejada.gov.co.


C.C. No. 10.556.147

	MUNICIPIO DE PUERTO TEJADA NIT: 891.500.580-9 SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	Código: SGC 171
		Versión: 1
		Página 16 de 18
		Decreto de adopción 2013/11/29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código Postal: 191501

4. Plan de previsión del Recurso Humano


El objetivo del Plan de Previsión del Recurso Humano es establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

Por lo cual se deberá estructurar el plan de previsión de recursos humanos de conformidad con lo señalado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que en su literalidad dispone:

“1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

	MUNICIPIO DE PUERTO TEJADA NIT: 891.500.580-9 SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	Código: SGC 171
		Versión: 1
		Página 17 de 18
		Decreto de adopción 2013/11/29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código Postal: 191501

5. Plan de Seguridad y salud en el trabajo

El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo es una de las obligaciones de todos los empleadores y constituye uno de los documentos indispensables dentro del SG-SST definido en el Decreto 1072 de 2015 alineado al cumplimiento de uno de los criterios de la resolución 1111 de 2017; éste plan anual, es un resultado del proceso de implementación del SGSST donde se identifican las prioridades a intervenir en materia del riesgo laboral y se concretan las medidas de prevención y control que mitiguen la materialización de posibles eventos.

La fuente para priorizar y determinar las actividades del plan de trabajo parte de los objetivos propuestos en el SG-SST, los resultados de la accidentalidad, enfermedad laboral, matrices de identificación de peligros y valoración de riesgos, evaluaciones psicosociales, mediciones de higiene y planes mejora.

SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, se cuenta con las siguientes herramientas

- Marco operativo del Modelo integrado de planeación y gestión
- Autodiagnósticos Función Pública
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG.
- 6 planes Institucionales de Talento Humano

ANEXOS

- Plan anual de vacantes
- Plan de previsión de Talento Humano
- Plan de capacitación
- Plan de bienestar y estímulos
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

DAGOBERTO DOMÍNGUEZ CAICEDO
ALCALDE MUNICIPAL

Proyectó y Elaboró: Sebastián Belalcázar Cuenca Vo.Bo. Unidad Jurídica

"EL CAMBIO ES CON LA GENTE"

CAM: Carrera 19 Calle 17 esquina.

Email: talentohumano@puertotejada.gov.co. Web: www.puertotejada.gov.co.

C.C. No. 10.556.147