



Sistema de Gestion de Calidad

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

Version 2

Código: 54-PGA-PL-04

Proceso: Gestión Administrativa – PGA

Enero 2021

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: 54-PGA-PL-05
		Fecha: 31-Enero-2020
		Versión: 2
		Página 2 de 20

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO GENERAL.....	4
2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
3. ALCANCE.....	5
4. MARCO NORMATIVO	5
5. DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL.....	10
6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	13
6.1. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	15
6.1.1. Ingreso.....	16
6.1.2. Permanencia.....	17
6.1.3. Desvinculación.....	17
6.1.4. Plan Anual de Vacantes	17
6.1.5. Plan de Bienestar e incentivos	18
6.1.6. Plan de Capacitación	18
7. SEGUIMIENTO	19
7.1. Registro de asistencia.....	19
7.2. Registro de percepción de actividades de bienestar/ encuesta de satisfacción de bienestar y capacitación.....	19
8. ANEXOS	20

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: 54-PGA-PL-05
		Fecha: 31-Enero-2020
		Versión: 2
		Página 3 de 20

1. INTRODUCCIÓN

El Talento Humano desde la perspectiva de la función pública, es vital para la atención, servicio y eficacia de las acciones que emprenden cada cuatro años los gobiernos locales y nacionales, la capacidad de lograr la satisfacción de la comunidad en general con los planes, programas y proyectos consignados en el plan de desarrollo, son la tarea de más relevancia dado que el funcionamiento de las alcaldías y entes descentralizados se deben al cumplimiento de lo planteado en un plan de gobierno inicialmente como promesa de campaña, de ahí que el compromiso sea magno en relación al crecimiento que se proyecta en la comunidad que lo elige.

Gestionar adecuadamente el talento humano durante todas las etapas del ciclo vital del servidor público propiciando relaciones laborales enmarcadas en el respeto, la garantía de los derechos y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y el desarrollo de las competencias individuales y organizacionales, implica partir de la concepción de que son los servidores públicos el capital más importante de la organización porque son ellos, quienes contribuyen de manera directa al cumplimiento de los principios del Estado para la seguridad y bienestar de la poblaciónⁱ.

El logro de una función pública profesional y eficaz es, para cualquier sociedad democrática, un propósito permanente que encuentra en todo caso múltiples áreas de mejora de los arreglos institucionales existentes.ⁱⁱ De ahí que el propósito sea igual a la que plantea la carta iberoamericana de la función pública:

“Definir las bases que configuran un sistema profesional y eficaz de función pública, entendiendo a éste como una pieza clave para la gobernabilidad democrática de las sociedades contemporáneas, y para la buena gestión pública”¹.

En esta perspectiva, establecer procesos y procedimientos que se acerquen y garanticen el cumplimiento de los objetivos misionales y visionales en un periodo de gobernabilidad como el que inicio a partir del 1 de enero del 2020 en el municipio de candelaria Valle del Cauca con el Alcalde Jorge Ramírez Mosquera, hace que se plantee el contar con una planeación estratégica y en prospectiva de lo que será para este primer año el Talento Humano.

Todo ello, como parte del fortalecimiento de la gestión del talento humano, que se tiene como propósito no solo en una iniciativa de buenas prácticas de la administración pública, acogiendo el decálogo gubernamental en su eje 10 Avanzando con Gestión administrativa eficiente, sino también el cumplimiento del

¹ Carta iberoamericana de la función pública <http://old.clad.org/documentos/declaraciones/cartaibero.pdf>

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: 54-PGA-PL-05
		Fecha: 31-Enero-2020
		Versión: 2
		Página 4 de 20

modelo integrado para la planeación y gestión, MIPG en su gestión estratégica de talento humano e integridad que conforman la dimensión de talento humano.

En este contexto, el Sector de la Función Pública a través de MIPG define la dimensión del talento humano como eje central del Modelo y orienta a las entidades para que garantizando el principio del mérito en la provisión, el desarrollo de las competencias, la aplicación de estímulos y la implementación de estrategias que contribuyan al equilibrio entre la vida personal y la vida laboral que eleven el nivel de motivación y compromiso de los servidores públicos para dar respuesta a las demandas y necesidades de los ciudadanos.

Es entonces, que en respuesta de la misión que tiene el Alcalde Jorge Ramírez, de potenciar el capital humano, con capacidad de servicio a la comunidad, con capacidad de escucha, y dentro de los pilares como los objetivo de desarrollo sostenible, la carta iberoamericana de la función pública, un enfoque diferencial e incluyente, y los objetivos misionales de su plan de gobierno se propone un Plan Estratégico de Talento Humano, que articulen todas las acciones en comunidad para un excelente proceso de gobernabilidad 2020-2023.

De conformidad con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, los Planes Estratégicos de Recursos Humanos son instrumentos de gestión del talento humano que al tiempo que permiten organizar y racionalizar la gestión de las unidades de personal, fomentan el desarrollo permanente de los servidores públicos durante su vida laboral en la entidad. La planeación estratégica de Talento humano hace parte del proceso de planeación organizacional, por ello los Planes deben reflejar el aporte que realiza la gestión del talento humano al logro de los cometidos y relaciones humanas al interior de la organización.

2. OBJETIVO GENERAL

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores de la Alcaldía Municipal, a través de la formulación y desarrollo de programas que generen un ambiente de trabajo positivo, que permita el fortalecimiento de la gestión y articulación interna a través del diseño e implementación de políticas, estrategias y prácticas de gestión que sirvan para atraer, vincular, potenciar, retener y evaluar el talento humano.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Construir un proceso de administración del talento humano efectivo, eficaz y eficiente teniendo en cuenta la naturaleza del ser humano: en lo biológico, psicológico, social y cultural y el modelo integrado de planeación y Gestión.

	MUNICIPIO DE CANDELIARIA PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: 54-PGA-PL-05
		Fecha: 31-Enero-2020
		Versión: 2
		Página 5 de 20

- Desarrollar, potenciar y fidelizar el talento humano de la Alcaldía, con estrategias y planes que mejoren su calidad de vida, motiven hacia un mejor desempeño, gestionen el conocimiento, promuevan y evalúen las competencias de los servidores públicos.
- Elevar el nivel de desempeño-competitivo en los servidores públicos de la Entidad, para lograr la transformación de los equipos de trabajo por dependencias conforme a los objetivos y metas institucionales.
- Administrar de manera integral y asertiva el talento humano de la entidad respetando el equilibrio entre el SER y los resultados SABER – HACER para motivar un equipo humano de alto desempeño.
- Fomentar una cultura encaminada al autocuidado, mediante la práctica de hábitos de vida saludable, promoviendo la salud y previniendo la enfermedad laboral además de disminuir la Morbilidad y conductas de riesgo en los colaboradores de la Entidad.

3. ALCANCE

De acuerdo a las prioridades estratégicas de la entidad, definidas en el marco del Direccionamiento Estratégico, el Plan Estratégico de Talento Humano beneficia a todos los servidores de la Alcaldía Municipal, favoreciéndolos en cada uno de los planes y programas contenidos en este documento. Por lo tanto, el plan de Gestión del Talento Humano inicia identificando las necesidades de personal iniciando con la vinculación y pasando por todas las etapas en la entidad hasta la desvinculación del funcionario.

4. MARCO NORMATIVO

A continuación, se relacionan las normas que implementan los procedimientos y las actividades que desarrolla la Secretaria de Desarrollo Administrativo y el área de Talento Humano.

NORMA	TEMA	RESPONSABLE
Resolución No. 2400 1979	Por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Talento Humano – Salud y seguridad en el trabajo
Resolución No. 2013 1986	Por el cual reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución No. 1016 1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: 54-PGA-PL-05
		Fecha: 31-Enero-2020
		Versión: 2
		Página 6 de 20

	y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país	
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones; El sistema de seguridad social integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten.	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 1772 de 1994	Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales	Talento Humano Servicios Administrativos
Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 2644 de 1994	Por el cual se expide la tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y la prestación económica correspondiente	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Plan Institucional de Sistema de Estímulos para los empleados del Estado	Plan Institucional de Capacitación
Ley 776 del de 2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 1607 de 2002	Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución No. 256 2004	Por medio de la cual se reglamenta la conformación, capacitación y entrenamiento para las brigadas	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo

	MUNICIPIO DE CANDELIARIA PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: 54-PGA-PL-05
		Fecha: 31-Enero-2020
		Versión: 2
		Página 7 de 20

	<p>contra incendios de los sectores energético, industrial, petrolero, minero, portuario, comercial y similar en Colombia.</p>	
<p>Ley 909 del 23 de septiembre de 2004</p>	<p>Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)</p>	<p>Servicios Administrativos/ Vinculación y Carrera</p>
<p>Ley 1010 del 2006</p>	<p>Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo</p>	<p>Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo</p>
<p>Resolución No. 2346 de 2007</p>	<p>Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales</p>	<p>Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo</p>
<p>Resolución No. 1401 de 2007</p>	<p>Reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo</p>	<p>Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo</p>
<p>Resolución No. 2646 de 2008</p>	<p>Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional</p>	<p>Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo</p>
<p>Resolución No. 2646 de 2008</p>	<p>Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.</p>	<p>Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo</p>

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: 54-PGA-PL-05
		Fecha: 31-Enero-2020
		Versión: 2
		Página 8 de 20

Resolución No. 1457 de 2008	Funcionamiento del comité paritario de salud ocupacional en las empresas	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
Decreto 884 de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo	Plan de Bienestar
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
Decreto 2842 de 2010	Por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP)	Servicios Administrativos
Ley 1503 de 2011	Por la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y se dictan otras disposiciones	Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 2923 de 2011	Mantener actualizada la matriz de identificación de peligros para encaminar las acciones preventivas y correctivas a los riesgos prioritarios	Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución No. 652 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Ley 1221 del 2008 Decreto 884 del 2012	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
Decreto 723 de 2013	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con	Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: 54-PGA-PL-05
		Fecha: 31-Enero-2020
		Versión: 2
		Página 9 de 20

	entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo.	
Decreto 2851 de 2013	Elaboración del plan estratégico de seguridad vial.	Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 1352 de 2013	Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 1477 de 2014	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales	Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el
Acuerdo 20181000006176 de 2018	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño
Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Resolución No. 20161000022145 de 2017	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Resolución No. 1111 de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema De Gestión en Seguridad Y Salud en el trabajo
Resolución No. 390 de 2016	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación	Plan de Capacitación
Ley 1857 de 2016	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Plan de Bienestar
Resolución No. 20171010071025 de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Decreto 2011 de 2017	El cual establece el porcentaje de vinculación laboral de	Servicios Administrativos

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: 54-PGA-PL-05
		Fecha: 31-Enero-2020
		Versión: 2
		Página 10 de 20

	personas con discapacidad en las entidades del sector público,	
Ley 1822 de 2017	Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
Decreto 894 de 2017	Artículos 1 y 2 Plan Institucional de capacitación.	Talento Humano
Decreto 1011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Desarrollo Administrativo

5. DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL

La secretaria de desarrollo Administrativo y el área de Talento Humano son encargadas de gestionar de manera eficiente el talento humano al servicio de la entidad y los ciudadanos.

Por lo tanto, es importante contar con el diagnóstico del proceso de Gestión del Talento humano que se realizó utilizando la herramienta de autodiagnóstico diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, MPIG en el cual se identificaron las rutas a las cuales debe darse prioridad en un primer ejercicio de planeación.

Adicional a este instrumento cada uno de los planes diseñados para el desarrollo del talento humano, se basan en la identificación de las necesidades de los servidores públicos en el instrumento de registro de necesidades para el plan de capacitación 54-PGA-FT-405 y para el plan de Bienestar 54-PGA-FT-405, para así trazar los planes como componentes claves del presente plan.

Desde esta perspectiva, los resultados obtenidos están basado en la calificación que se otorga a través del autodiagnóstico cuyo resultado refleja en las rutas de creación de valor que el componente de la Ruta de la Felicidad debe tener un fortalecimiento en la ruta para generar innovación con pasión y en la Ruta de Crecimiento fortalecer la Ruta para implementar un liderazgo basado en Valores,

	MUNICIPIO DE CANDELLARIA PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: 54-PGA-PL-05
		Fecha: 31-Enero-2020
		Versión: 2
		Página 11 de 20

como se refleja en los resultados de la Gestión estratégica de talento humano a continuación:

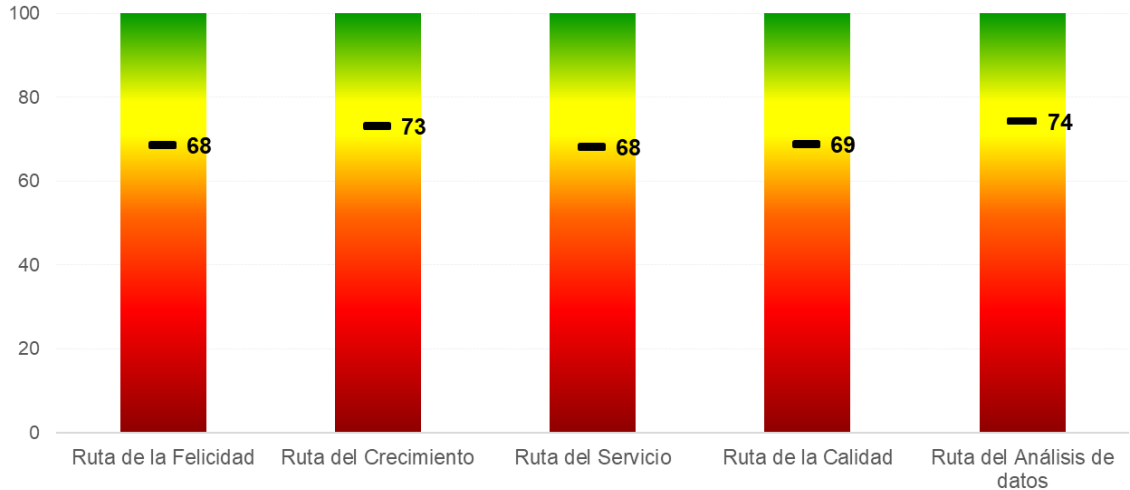
TABLA No.1: RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO – RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	68	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	73
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	67
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	67
		- Ruta para generar innovación con pasión	66
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	73	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	79
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	71
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	68
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	73
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	68	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	67
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	69
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	69	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	69
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	68
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	74	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	74

Fuente: Autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano-Departamento Administrativo de la Función Pública.

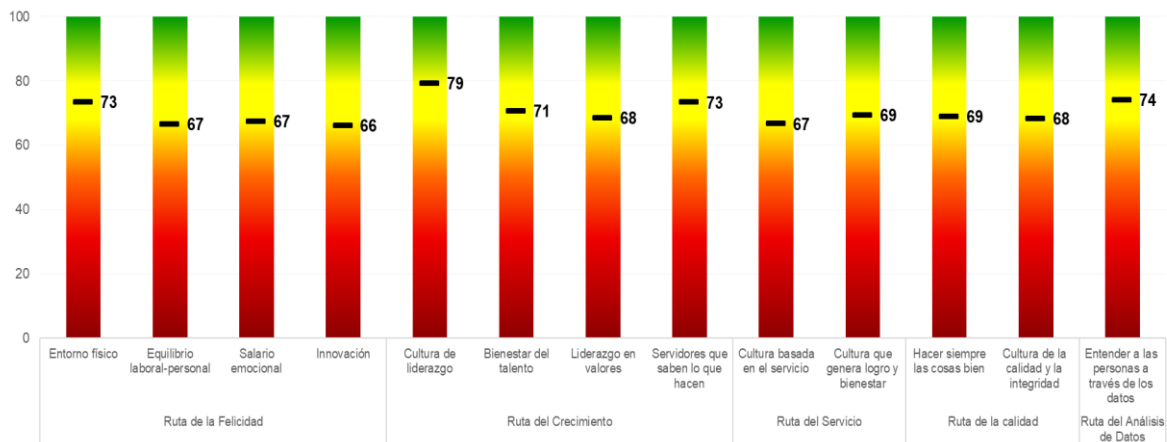
Es así como está expuesto que la Ruta de la Felicidad requiere de un plan de acción para potenciar los niveles bajos en calificación para una de sus Rutas. De ahí que en la siguiente gráfica queda establecido por los puntajes obtenidos que el mayor reto del plan de estratégico de talento humano y los planes que lo componen según la normatividad, está relacionado a generar un mayor equilibrio laboral personal, además fomentar un mayor liderazgo basado en valores a través del código de integridad y la práctica del mismo, como también generar procesos de Innovación que proponga nuevas formas de ejecutar los planes de acción y los objetivos institucionales.

GRÁFICA No.1: RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR



Fuente: Autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano-Departamento Administrativo de la Función Pública.

GRÁFICA No.2: DESAGREGACIÓN DE LA RUTA DE CREACIÓN DE VALOR

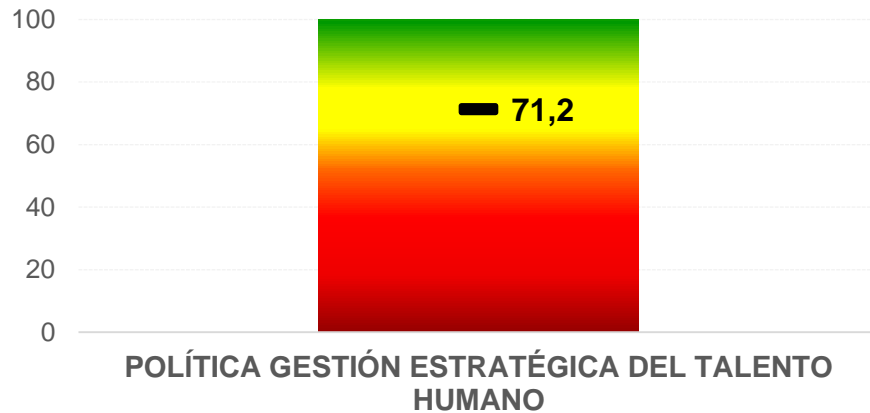


Fuente: Autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano-Departamento Administrativo de la Función Pública

Por lo tanto vemos reflejado en la política gestion estrategica aun con sus deficiencias en tres aspectos significativos, el puntaje obtenido nos indica el fortalecimiento y la generacion de nuevas formas de desarrollo organizacional basado en procesos formativos y de bienestar que integre al personal a un sentido de mayor pertenencia por ellos mismos que se proyecte hacia la Alcaldia Municipal, y su entorno laboral y familiar.

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: 54-PGA-PL-05
		Fecha: 31-Enero-2020
		Versión: 2
		Página 13 de 20

GRÁFICA No. 3: RESULTADOS GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO



Fuente: Autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano-Departamento Administrativo de la Función Pública

De ahí que se concluye con la siguiente estructura que va evidenciando el alcance el presente Plan y los resultados proyectados.

6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

La implementación de este plan, se enfoca en optimizar las variables más bajas obtenidas en el diagnóstico de la matriz GETH.

Este plan se desarrolla teniendo en cuenta el ingreso, desarrollo y retiro del funcionario de la Alcaldía de Candelaria. Dado lo anterior, se establecieron unas actividades y/o acciones en cada uno de los planes que hacen parte integral de este documento y que muestran relación con la dimensión de talento Humano señaladas en MIPG. Es por ello que se fortalecerá la creación del valor público, a través de las estrategias que se implementen a lo largo de la vigencia, para el cumplimiento de las metas.

A continuación, se podrá observar las actividades o acciones a realizar, clasificadas por las rutas de creación de valor priorizadas en la matriz estratégica del talento humano de las cinco rutas se priorizaron 2:

- ✓ Ruta de la felicidad
- ✓ Ruta del Crecimiento



MUNICIPIO DE CANDELARIA
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO
HUMANO

Código: 54-PGA-PL-05

Fecha: 31-Enero-2020

Versión: 2

Página 14 de 20

RUTAS	SUBRUTAS	ACTIVIDADES A REALIZAR	PROCESO RESPONSABLE
RUTA DE FELICIDAD La felicidad nos hace productivo	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	Habilidades y Motivación en busca del bienestar físico y mental. Higiene personal y postural. Como lograra un ambiente de trabajo adecuado para lograr el bienestar de las personas. Salud y eficiencia personal. Implementación pausas activas	COPASO Talento Humano Líder de cada dependencia
	- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	Centro de Bienestar al servidor Tertulia un espacio para compartir	Talento Humano
	-Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	Plan de reconocimiento por dependencias valorando tu actitud Encuentros de gratitud como espacio de reconocimiento y compensación Jornadas continuas y salida a tiempo para disfrutar en familia	Talento Humano Líder de cada dependencia
	Ruta para generar innovación con pasión	Socialización código de integridad y aprendizaje experiencial para interiorización Reconocimiento por buenas prácticas de integridad	Talento Humano Líder de cada dependencia

RUTAS	SUBRUTAS	ACTIVIDADES A REALIZAR	PROCESO RESPONSABLE
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando el crecimiento	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	Talleres de Liderazgo Outdoortraining para formación de equipos de trabajo	Talento Humano

	MUNICIPIO DE CANELARIA PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: 54-PGA-PL-05
		Fecha: 31-Enero-2020
		Versión: 2
		Página 15 de 20

		Reconocimiento por buenas prácticas de gestión	
	Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	Outdoortraining para formación de liderazgo enfocado en resultados	Talento Humano
	- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	Semana de los valores	Todas las dependencias
	- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	Gestión del conocimiento Plan servimos DFPA La gestión del cambio	Talento Humano

La secretaria de Desarrollo Administrativo y el Área de Talento Humano alinea sus planes de acuerdo a las orientaciones establecidas por el Departamento Administrativo de Función Pública DAFP. Para ello, se definieron las siguientes estrategias:

1. Fortalecer las Competencias y habilidades de los servidores de la entidad, mediante las actividades propuestas en el PIC 2021-2023.
2. Fortalecer el desempeño eficaz, compromiso, trabajo en equipo y liderazgo, al igual que el mejoramiento del clima laboral en los servidores mediante el Plan de Bienestar Social y Estímulos
3. Definir metodología y plan de trabajo para la Gestión del Conocimiento como parte de la implementación de MIPG.
4. Fortalecer herramientas que permitan la visualización de la información de la planta de personal y caracterización del Talento Humano para generar reportes en tiempo real.

A continuación, se presenta la estructura del PETH 2021:

6.1. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de talento Humano también identifica y planea la ejecución de diferentes actividades para cubrir las necesidades de los servidores de la Alcaldía

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: 54-PGA-PL-05
		Fecha: 31-Enero-2020
		Versión: 2
		Página 16 de 20

de Candelaria y fortalecer las rutas de creación de valor para la estructuración de un proceso eficaz y efectivo de Talento Humano. Es así, que se construye y se materializan diferentes actividades establecidas en los siguientes documentos:

- ✓ Plan Institucional de Capacitación
- ✓ Plan de Bienestar e Incentivos
- ✓ Plan de Seguridad y Salud para el Trabajo
- ✓ Plan de Previsión de Recursos Humanos
- ✓ Plan Anual de Vacantes

De acuerdo con el modelo de MIPG es indispensable para las entidades, contar con información actualizada para desarrollar una gestión eficiente en Talento Humano. Es por ello que la Alcaldía de Candelaria cuenta con la información relacionada con la antigüedad, nivel educativo, experiencia laboral y tipo de vinculación de sus colaboradores. Igualmente, la caracterización de los empleos se encuentra de la siguiente manera:

TIPO DE VINCULACIÓN	No. DE SERVIDORES
Carrera Administrativa	92
Libre Remoción y Nombramiento	22
Nombramiento Provisional	47
Nombramiento en Encargo	5
Nombramiento en Comisión	2
Periodo Fijo	1
Total Planta	169

La Secretaria de Desarrollo Administrativo y el área de Talento Humano, actualizan permanentemente la información de personal y publica el Manual de Funciones para el control de sus servidores.

Con base en lo anterior, el plan estratégico realiza sus acciones dirigidas al talento humano en tres fases o momentos fundamentales inicialmente:

6.1.1. Ingreso

- Vinculación: Identificar las vacantes, los cargos a proveer y definir los perfiles requeridos para ocupar la planta de personal, se buscan los candidatos más idóneos para cubrir la vacante de un cargo; esto bajo las disposiciones legales impuestas por la Ley 909 de 2004, que establece las prácticas que deben seguir las entidades públicas para los procesos de selección.

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: 54-PGA-PL-05
		Fecha: 31-Enero-2020
		Versión: 2
		Página 17 de 20

- Inducción: Una vez vinculados se realizan las labores de inducción, con el fin de garantizar la adaptabilidad, el conocimiento de las labores del cargo y de la cultura de la organización.
- Evaluación: Se genera una evaluación del periodo de prueba a todos los funcionarios que se encuentren en esta situación, con el uso de la herramienta EDL-APP y el acuerdo 617 de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.

6.1.2. Permanencia

- Formación y capacitación: son los procesos que se adelantan con el fin de mejorar el desempeño de los servidores y contextualizarlos en el marco estratégico de la entidad.
- Evaluación de desempeño: busca identificar las fortalezas y debilidades con respecto a conocimientos, habilidades y actitudes del funcionario, midiendo el alcance de los compromisos pactados tanto funcionales como comportamentales, a través de la herramienta EDL-APP dispuesta por Comisión Nacional del Servicio Civil

6.1.3. Desvinculación

Es el cierre del ciclo del funcionario dentro de la entidad, y se encarga de gestionar la desvinculación de los servidores, de acuerdo con el tipo de novedad.

La Alcaldía Municipal de Candelaria, en pro de mantener una entidad con buenos niveles de desempeño y un personal cuantitativo y cualitativo acorde a sus objetivos y metas institucionales, ha determinado la realización de un plan de gestión del Talento Humano que responda en todo momento a las necesidades y actividades del personal, iniciando desde la vinculación de los servidores, la inducción, reinducción, capacitación, bienestar, seguridad y salud y todas aquellas actividades que influyen dentro de la cultura organizacional.

6.1.4. Plan Anual de Vacantes

Es una herramienta que permite actualizar la información de los cargos vacantes en la Secretaría, con el fin de programar la vacancia de forma que no se afecte el cumplimiento de las actividades y objetivos institucionales, o se generen recargas en el trabajo del personal que puedan afectar el clima laboral, el bienestar de los funcionarios o la calidad de los servicios prestados por la entidad.

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: 54-PGA-PL-05
		Fecha: 31-Enero-2020
		Versión: 2
		Página 18 de 20

A través del plan anual de vacantes se logra programar la provisión de los empleos de vacancia, el número de cargos que deben proveerse, garantizando el correcto funcionamiento. Esta información se actualizará y publicará con una periodicidad trimestral.

6.1.5. Plan de Bienestar e incentivos

El Plan de Bienestar e Incentivos se estructuran con el propósito de Generar acciones que procuren el mejoramiento de las condiciones personales, laborales, familiares y sociales del servidor, con el fin de motivar su desempeño eficaz dando lo mejor de sí mismo. Se estructura bajo los lineamientos de la ley 909 de 2004, el decreto 1083 de 2015 el cual se enmarca en la Psicología Positiva, fijando el interés en el Desarrollo Integral del Ser Humano.

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Entidad se formula anualmente tomando como insumo principal los resultados de las encuestas y diagnósticos de necesidades y expectativas de los servidores públicos; tiene como objetivo principal desarrollar estrategias tendientes a promover beneficios en la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos, bajo el entendido que el bienestar es un proceso continuo y articulado que permite optimizar recursos y desarrollar en los empleados procesos de crecimiento y desarrollo integral.

6.1.6. Plan de Capacitación

El Plan de Capacitación, para la vigencia 2021-2023 constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los servidores de la Alcaldía Municipal de Candelaria.

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una organización que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

Por tal razón, el Plan de Capacitación incluye a los servidores en su totalidad, que integran la Alcaldía, agrupados de acuerdo a las áreas de actividad y con temas puntuales, algunos de ellos recogidos de la sugerencia de los propios colaboradores, identificados en las evaluaciones de Desempeño Laboral; así mismo está enmarcado dentro de los Procedimientos para capacitación.

6.1.7. Plan de seguridad y salud en el trabajo

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: 54-PGA-PL-05
		Fecha: 31-Enero-2020
		Versión: 2
		Página 19 de 20

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre la alta dirección y los funcionarios, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo por medio de este documento que tiene como propósito involucrar a los funcionarios en un trabajo de equipo en pro de la seguridad y la salud de todos como parte de la cadena de valor de la entidad.

Este Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo; para su efecto se debe abordar la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través del plan de salud y seguridad en el trabajo.

7. SEGUIMIENTO

El seguimiento de la ejecución del Plan Estratégico se realizará a través de la evaluación de los indicadores definidos en cada uno de los planes que lo integran, a los cuales se les realizará una medición trimestral de cumplimiento de las metas e indicadores programados para la vigencia y el resultado del informe anual de evaluación de la gestión de las dependencias. Se llevará un registro de asistencia de cada una de las actividades desarrolladas y de evaluación de estas, se utilizará Matriz del Plan de acción de Talento Humano

Durante la ejecución de las diferentes actividades desarrolladas se dejarán los siguientes registros:

7.1. Registro de asistencia: Utilización del formato 54-PGQ-FT-31 Listado de Asistencia a Capacitación y/o Reunión, diligenciado por los asistentes a las actividades, el mismo debe ser registrado en una base de datos de participación, que permita llevar el índice de participación y cubrimiento de los planes.

7.2. Registro de percepción de actividades de bienestar/ encuesta de satisfacción de bienestar y capacitación, se aplicará para todas las

	MUNICIPIO DE CANDELA RIA PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: 54-PGA-PL-05
		Fecha: 31-Enero-2020
		Versión: 2
		Página 20 de 20

actividades que se lleven a cabo, se aplicará finalizada la actividad con el propósito de conocer la percepción de los servidores que participan en las actividades. En caso de no poderse aplicar a todos los asistentes, se tomará una muestra del 10% de los participantes para la evaluación

8. ANEXOS

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión del Talento Humano
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Matriz de seguimiento y planeación

CONTROL DE APROBACION DE CAMBIOS				
	Nombre	Cargo	Firma	Fecha
Elaboró	Jonathan Arias Dura	Auxiliar Administrativo Talento Humano		31/01/2021
Revisó	Gloria Ruby Pulgarín Jurado	Secretaria de Desarrollo Administrativo		31/01/2021
Aprobó	Gloria Ruby Pulgarín Jurado	Secretaria de Desarrollo Administrativo		31/01/2021

- DESCRIPCION Y VERSIONES DE LOS CAMBIOS			
Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios	Solicitó
1	31/01/2018	Documento original 2020	Líder del Proceso
2	29/01/2021	Actualización en los ítems ingreso y permanencia, Cambio en el PIC para ejecución en el periodo 2021, Actualización caracterización de empleos de la Planta de Personal, Actualización del marco normativo, ajuste del documento a requerimientos de MIPG	Líder del Proceso

COPIA CONTROLADA