

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 1 de 42

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. REFERENTES ESTRATÉGICOS ORIENTADORES Y DIAGNÓSTICO	3
3. OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE LA ENTIDAD	21
4. NORMATIVA ASOCIADA	22
5. ALCANCE	24
6. POLÍTICA DE CALIDAD.	25
7. PLANTA DE PERSONAL:.....	25
8. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS. Anexo 1.....	27
9. RECURSOS REQUERIDOS.....	27
10. SISTEMAS DE INFORMACIÓN.....	27
11. PLAN DE VACANTES. Anexo 2.....	27
12. PLAN DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS. Anexo 3.....	27
13. PLAN DE CAPACITACIÓN. Anexo 4.....	27
14. PLAN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. Anexo 5.....	27
15. MANUAL DE FUNCIONES.....	27
16. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO.....	29
17. INDICADORES.....	29
18. RIESGOS.....	31
19. SUBCOMPONENTES DE LA GETH (PLANEACIÓN, INGRESO, PERMANENCIA Y RETIRO).....	33

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 2 de 42

20. VISIÓN PHVA	34
21. VISIÓN SISTÉMICA (ÁREAS DE TALENTO HUMANO).....	34
22. POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD	36
23. OBJETIVO	37
24. ESTRATEGIAS	37
25. ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS GENERALES DEL ÁREA DE TH DE LA ENTIDAD	39
26. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	39
27. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	40
28. SIGEP	40
29. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	41
30. COMPROMISOS MIPG (5 ETAPAS DE LA DIMENSIÓN)	41
31. BIBLIOGRAFÍA	42

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 3 de 42

1. INTRODUCCIÓN.

El talento humano, es el pilar fundamental del ente territorial, convirtiéndose en el componente que permite el cumplimiento de los fines de la entidad, por ello deben generarse estrategias que permitan mejorar sus condiciones de vida laboral, en busca de lograr un equilibrio entre la vida familiar del funcionario y la vida laboral.

Para lograr esta integración entre la vida personal y familiar del funcionario y su desempeño laborar el Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional formuló la política de Talento Humano, el cual se desarrolla a través de 6 planes estratégico, como son el Plan de Gestión Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos, el Plan Anual de Salud y Seguridad en el Trabajo y el Plan de Bienestar y Estímulos.

Los planes estratégicos, contienen estrategias que fundadas en los referentes estratégicos de la entidad y los referentes metodológicos brindados por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Tanto la política como el plan de gestión estratégica del talento humano, del Municipio de Armenia, en su nivel central, plantean acciones encaminadas a cumplir las recomendaciones plasmadas en el informe de clima organizacional, plan de acción municipal, índice de desempeño institucional, recomendaciones del Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional, resultado de la encuesta de percepción del talento humano y de la aplicación de la matriz estratégica del talento humano versión 4.6, correspondientes a la vigencia 2021, acciones orientadas todas a fortalecer la cultura organizacional del ente territorial enmarcadas en las rutas de valor.

Cada uno de los planes tiene acciones e indicadores de cumplimiento propios, integrando en conjunto un plan de trabajo que debe seguir el Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional, para la vigencia 2022, las cuales serán objeto de seguimiento, medición, evaluación, análisis y acciones de mejora, metodologías estas que se realizaran por y ante las instancias correspondientes como son el comité operativo del proceso 12.Talento Humano, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y Comité Municipal de Gestión y Desempeño.

2. REFERENTES ESTRATÉGICOS ORIENTADORES Y DIAGNÓSTICO

Para la elaboración del plan estratégico de talento humano, aplicable por el Municipio de Armenia, Quindío en su nivel central, se tomaron como referentes estratégicos los insumos obtenidos del uso de las herramientas brindadas por el nivel central, que se relacionan a continuación.

RESULTADOS FURAG, AUTODIAGNÓSTICO, RESULTADOS CONTRATO DE CARGAS LABORALES, CLIMA LABORAL, ENCUESTA PERCEPCIÓN TALENTO HUMANO.

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 4 de 42



El primer referente estratégico para formular el Plan Estratégico del Talento Humano, a citar es el Plan de Desarrollo Municipal contenido en el **ACUERDO No. 165 de 2020 “POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE DESARROLLO DEL MUNICIPIO DE ARMENIA, QUINDÍO, PARA EL PERÍODO 2020 – 2023 “ARMENIA PA´ TODOS” ARTÍCULO 14 EJE INSTITUCIONAL, LÍNEA ESTRATÉGICA 5 “SERVIR Y HACER LA COSAS BIEN”** El servicio público es el máximo honor personal y profesional, y debe enmarcarse entre los principios de los servidores y los fines de la ciudadanía. Las relaciones de desconfianza entre funcionarios y ciudadanía resultan de la conjunción de hechos infortunados del pasado, locales y nacionales. En virtud de ello, este eje se sustenta en criterios transversales, que han de materializar toda la acción institucional en el máximo de la eficiencia, la transparencia y la efectividad de las acciones de la administración. El acompañamiento de la ciudadanía, los organismos de control, el Concejo municipal y las instancias de participación, serán determinantes para que estos postulados no se remitan únicamente a una exposición de motivaciones, sino que sean verificables en los índices y estándares de medición de lo público, tanto los que tienen carácter de obligatoriedad como aquellos que son de aplicación discrecional, como el Índice de Transparencia Municipal, que tendremos como especial bandera de la gestión.

- **Desarrollo y modernización institucional.** Orientada a fortalecer la administración a través de la reorganización de actividades, procesos, procedimientos para darle agilidad, flexibilidad a las acciones diarias orientadas al mejoramiento del servicio público
- **Desarrollo y modernización institucional: Fortalecimiento de la gestión y dirección de la administración pública territorial.** Orientada a fortalecer la administración a través de la reorganización de actividades, procesos, procedimientos para darle agilidad, flexibilidad a las acciones diarias orientadas al mejoramiento del servicio público.
- **Fortalecimiento Institucional.** Orientado a establecer mejores condiciones para el talento humano, a través del mejoramiento de las actividades y aspectos derivados de los procesos diarios

Los resultados del FURAG, correspondiente al periodo 2020, en comparación a la vigencia 2019, muestran un desmejoramiento de 4 ítems de los valorados y un mejoramiento de 2 de ellos, como se observa en el Cuadro No. 1.

Los ítems que desmejoraron son Talento humano, Gestión Estratégica del Talento Humano, Desarrollo y Bienestar del Talento Humano y Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano, los cuales fueron atendidos con varias acciones durante la vigencia 2021, no obstante, la calificación obtenida es de 75,4%, se evidencia en el Cuadro No. 2.

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: I-DF-PTH-020
	Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 5 de 42

 El servicio público es de todos		Función Pública	RESULTADOS CON DESCRIPCIÓN DE ÍNDICES Comparativo 2019 Vs 2020	 modelo integrado de planeación y gestión				
ALCALDÍA DE ARMENIA - QUINDÍO								
Departamento	Naturaleza de la entidad	Entidad Territorial			PDET	Puntaje IDI 2019	Puntaje IDI 2020	Estado
Quindío	ALCALDÍA	ALCALDÍA DE ARMENIA - QUINDÍO			NO	79,6	79,6	Desmejoró
Dimension/Política	Nombre de Índice	Código	Descripción		Puntaje 2019	Puntaje 2020	Estado	Diferencia
Talento Humano	Talento Humano	D01	Mide la capacidad de la entidad pública de gestionar adecuadamente su talento humano de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación, promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y las competencias de los servidores públicos.		72,7	65,4	Desmejoró	-7,3
Gestión Estratégica del Talento Humano	Gestión Estratégica del Talento Humano	P01	Mide el aporte de la gestión del talento humano, de acuerdo con el ciclo de vida del servidor (ingreso, desarrollo y retiro), al cumplimiento de los objetivos institucionales y del Estado en general.		68,0	64,1	Desmejoró	-4,0
	Calidad de la planeación estratégica del talento humano	I01	Mide la capacidad de la entidad pública de identificar y caracterizar sus empleos con fin de ubicar los servidores en las áreas, proyectos o procesos de acuerdo con su perfil, generando mayor productividad y la satisfacción de estos, basado en el conocimiento normativo y del entorno, y en una adecuada planeación estratégica.		61,0	65,3	Mejoró	4,3
	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	I02	Mide la capacidad de la entidad pública de proveer las vacantes por concurso para los empleos de carrera; los empleos de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales, a través de procesos de selección meritocrática. Igualmente, de llevar a cabo procesos de inducción para contar con servidores competentes y con conocimiento de la entidad.		57,5	69,6	Mejoró	12,1
	Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	I03	Mide la capacidad de la entidad pública de implementar planes y programas de capacitación, bienestar e incentivos, bilingüismo, seguridad y salud en el trabajo, ambiente laboral, reincidencia, horarios flexibles, teletrabajo, entre otros. Y de realizar la evaluación del desempeño de los servidores de la entidad puesto que son un factor determinante para identificar posibilidades de desarrollo en los servidores y el aporte a procurar la idoneidad del talento humano en la administración pública. Así mismo, frente a los acuerdos de gestión de los gerentes públicos, identificar que estos se constituyen en el compromiso de los directivos de las entidades frente a los propósitos institucionales.		74,8	63,2	Desmejoró	-11,6
	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	I04	Mide la capacidad de la entidad pública de preparar para el retiro del servicio o readaptación laboral al talento humano próximo a desvincularse, realizar un informe de las razones del retiro y realizar un adecuado proceso de desvinculación asistida y entrega del cargo, para generar mecanismos adecuados de gestión y transmisión del conocimiento.		56,4	48,0	Desmejoró	-8,4
	Integridad	P02	Mide la capacidad de la entidad pública de implementar la estrategia de cambio cultural que incluya la adopción del código de integridad del servicio público, el manejo de conflictos de interés y el fortalecimiento de la declaración de bienes y rentas, la gestión de riesgos y el control interno.		80,9	65,9	Desmejoró	-15,0

Cuadro No. 1.

La Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano, AUTODIAGNÓSTICO, aplicada la herramienta para la vigencia 2021, Cuadro No. 2.

 modelo integrado de planeación y gestión		 INICIO	 GRÁFICAS	 RESULTADOS RUTAS					
AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO									
ENTIDAD			PUNTAJE FINAL						
			75,4						
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones

El Plan Estratégico de Bienestar y Estímulos, El Plan Institucional de Capacitaciones, el Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo, el Plan de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos, para la vigencia 2022, se enfocan en la aplicación de acciones que apuntan al mejoramiento de las rutas de creación de valor, atendiendo a los puntajes obtenidos, señalados en los Cuadros No.3 y 4, para lo cual se toman las estrategias que brindan los referentes metodológicos que se enlistan y describen más adelante.

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 6 de 42

Cuadro No.3.



modelo integrado
de planeación
y gestión



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	75	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	70
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	77
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	75
		- Ruta para generar innovación con pasión	76
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	77	- 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	78
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	68
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	83
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	80	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	81
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	80
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	77	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	76
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	78
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	76	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	76



PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso Talento Humano

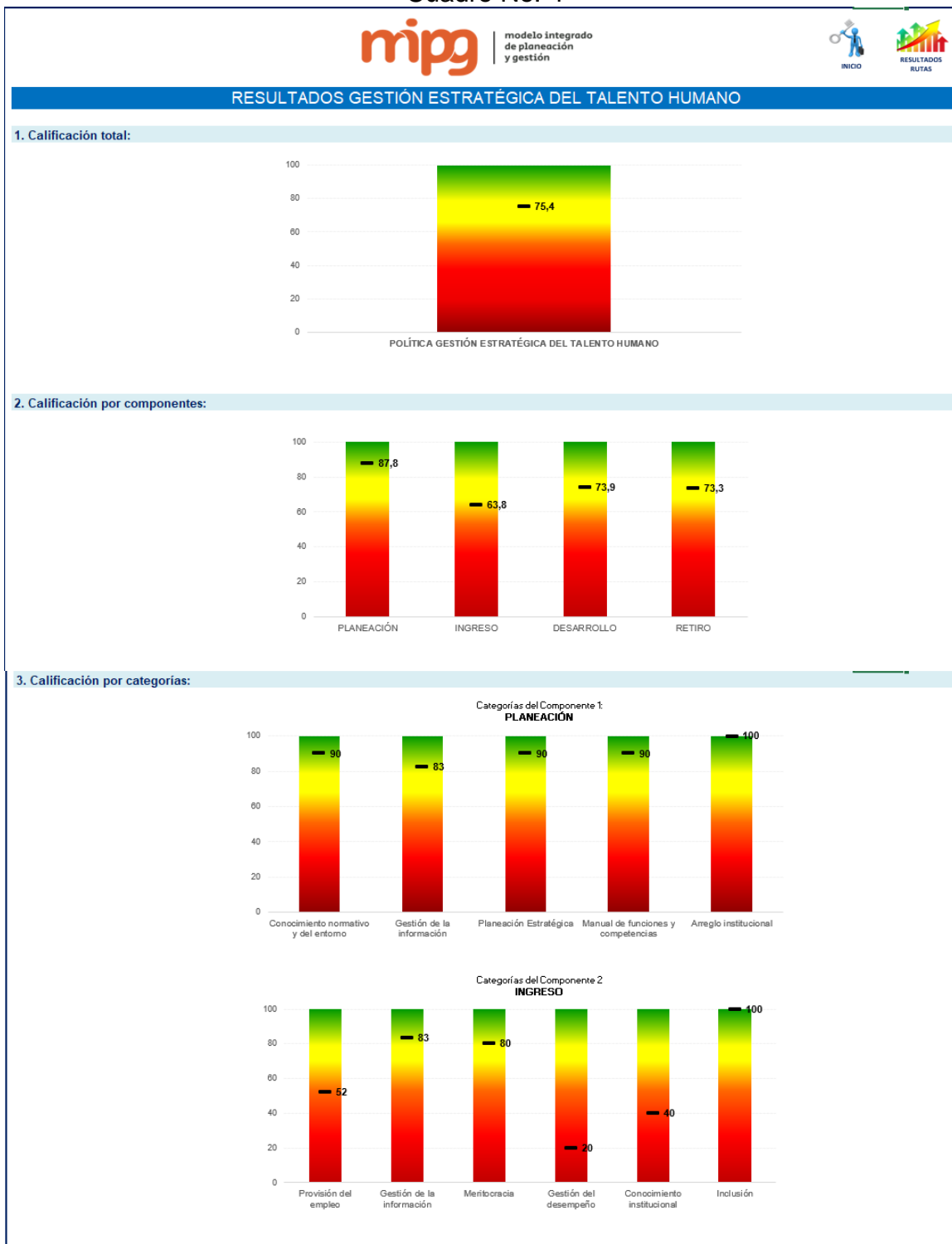
Código: I-DF-PTH-020

Fecha: 31/01/2022

Versión: 001

Página 7 de 42

Cuadro No. 4





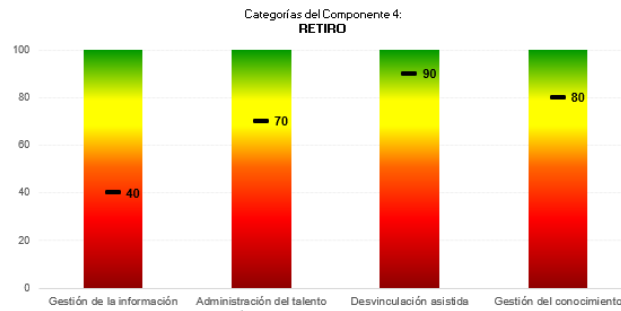
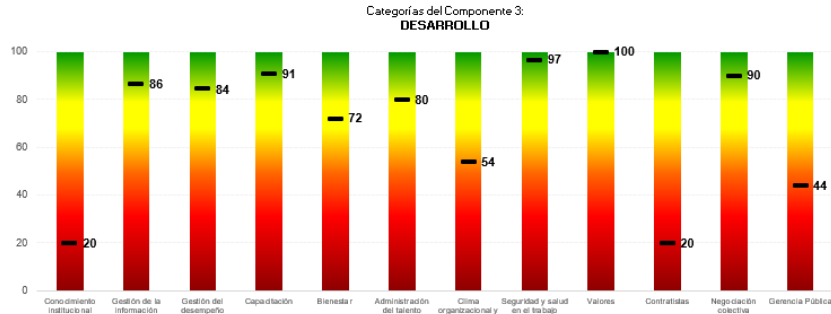
**PLAN
DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO
HUMANO**
Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso Talento Humano

Código: I-DF-PTH-020

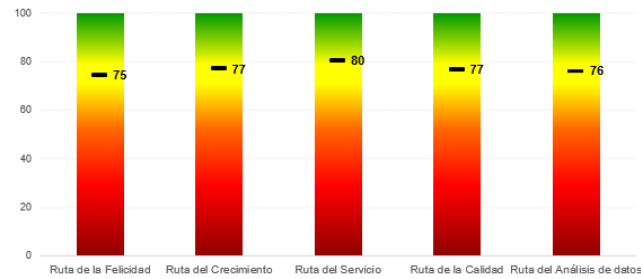
Fecha: 31/01/2022

Versión: 001

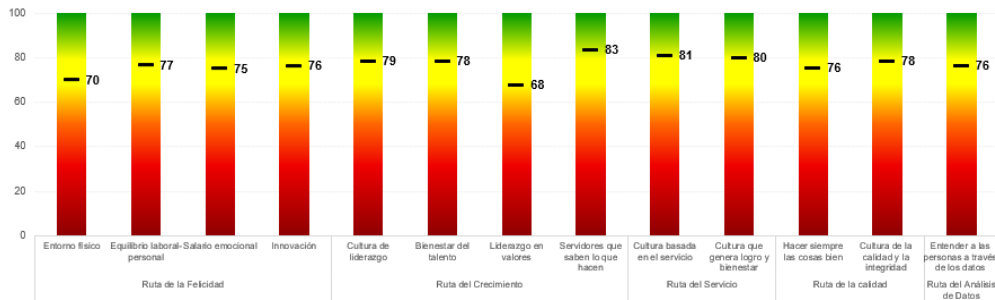
Página 8 de 42



4. Calificación por Rutas de Creación de Valor:



4. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 9 de 42

Son referentes estratégicos para la formulación de políticas institucionales y planes estratégicos, la cultura y el clima organizacional, entendiendo por ellos lo siguiente:

CULTURA ORGANIZACIONAL: La **cultura organizacional** es el conjunto de ideas, prácticas y valores que tienen en común los diversos agentes de una misma empresa. Esto involucra aspectos que engloban la ética, las creencias, los valores, la experiencia y la psicología del grupo. La administración municipal cuenta una medición de cultura organizacional del año 2019, el cual ya no es aplicable a la vigencia actual, pues mucho del personal ha cambiado. Lo que hace surgir una acción para incluir en el Plan de Gestión Territorial PGT 2022.

CLIMA ORGANIZACIONAL: se define como un conjunto de propiedades medibles acerca del espacio de trabajo percibido, directa o indirectamente, por los individuos que trabajan en este ambiente y que influencia su motivación y comportamientos.

Durante la vigencia 2021, se midió el clima organizacional del nivel central de la Alcaldía de Armenia, el que tenía los siguientes:

OBJETIVOS:

- ✓ Conocer el estado actual del Clima Organizacional de la Alcaldía de Armenia, identificando sus fortalezas, sus debilidades, las amenazas internas y las excelentes oportunidades que se tiene dentro de la estructura organizacional.
- ✓ Analizar las causas que originan los factores negativos, que disminuyen la favorabilidad del Clima organizacional; y dar las recomendaciones pertinentes para mejorar el Clima Organizacional en la entidad.

Para medir la percepción que tienen los funcionarios de la entidad, con respecto a ciertas realidades laborales, se determinaron las variables enunciadas más adelante y para abordarlas se aplicaron un número de preguntas en el estudio, así:

- ✓ La Orientación Organización, contiene 9 preguntas.
- ✓ La Administración del Talento Humano, contiene 6 preguntas.
- ✓ El Estilo de Dirección, contiene 10 preguntas.
- ✓ La Comunicación e Integración, contiene 6 preguntas.
- ✓ El Trabajo en Grupo, contiene 5 preguntas.
- ✓ La Capacidad Profesional, contiene 8 preguntas.
- ✓ El Medio Ambiente, contiene 7 preguntas.

Las variables evaluadas se definen de la siguiente forma:

ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL: Claridad que tienen los servidores públicos, en relación con la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se lleva a cabo la planeación y se ejecutan los procesos, se

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 10 de 42

distribuyen las funciones y son asignados los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las labores.

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO: Es el nivel de percepción de los servidores sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de los funcionarios en sus respectivos cargos, a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.

ESTILO DE DIRECCIÓN: Son los conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área: rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.

COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN: Es el intercambio retroalimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las actividades, orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre sus miembros.

TRABAJO EN GRUPO: Es el realizado por un número determinado de personas, que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.

CAPACIDAD PROFESIONAL: Se refiere, al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.

MEDIO AMBIENTE FÍSICO: Condiciones físicas, que rodean el trabajo (iluminación ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad y mantenimiento locativo), y que en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores.

2. EI INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN, utilizado para medir el clima organizacional de la Alcaldía de Armenia, fue tomada del departamento Administrativo de la Función Pública.

Las respuestas se presentan de la siguiente forma: El total son 4 grados, los dos primeros expresan percepciones favorables y las dos últimas percepciones desfavorables del contenido expresado así:

De Acuerdo (DA)	Total Acuerdo (T.A.)	En Desacuerdo (ED)	Total Desacuerdo (T.D.)
-----------------	----------------------	--------------------	-------------------------

LA POBLACIÓN Y MUESTRA: La planta de personal del nivel central de la Alcaldía de Armenia, Quindío, en el mes de marzo de 2021, contaba con 374 puestos, la muestra fue de 99 servidores públicos.

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 11 de 42

Las preguntas aplicadas fueron las siguientes:

No.	ITEMS	A	TA	D	TD
1	Conozco la misión y la visión de mi entidad				
2	Tengo claros los objetivos de mi entidad				
3	Los empleados de la entidad ponen en práctica los valores institucionales.(Transparencia, honestidad, responsabilidad y respeto)				
4	La entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades.				
5	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente.				
6	En mi área mantenemos las prioridades para el desarrollo del trabajo.				
7	Los procedimientos de mi área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan.				
8	Considero que mis funciones están claramente determinadas y los límites de mis responsabilidades.				
9	Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco.				
10	Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades.				
11	Generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo.				
12	La capacitación es una prioridad en la entidad.				
13	Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad.				
14	La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas.				
15	La entidad concede los encargos a las personas que los merecen y reconocen la trayectoria del personal para ser promovidos.				
16	Mi jefe tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área.				
17	Mi jefe es coherente en sus argumentos y planteamientos.				
18	En mi área, el jefe asigna las cargas de trabajo de forma equitativa.				
19	Mi jefe asigna el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores.				
20	El trato que recibo de mi jefe es respetuoso.				
21	Mi jefe tiene en cuenta las sugerencias que le formulo.				
22	Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo.				

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 12 de 42

No.	ITEMS	A	TA	D	TD
23	Mi jefe me tiene en cuenta para desarrollar trabajos importantes.				
24	No tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo.				
25	Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo.				
26	En mi área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados.				
27	Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales.				
28	Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad.				
29	En mi área compartimos información útil para el trabajo.				
30	Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros, realizo retroalimentación con ellos.				
31	Cuando surge un problema, sé con exactitud quién debe resolverlo.				
32	En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo.				
33	Los objetivos de los grupos en los que yo he participado son compartidos por todos sus integrantes.				
34	Considero que las personas de los grupos en que he participado, aportan lo que se espera de ellas para la realización de las tareas.				
35	Mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos				
36	Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe.				
37	Tengo las habilidades y competencias requeridas para realizar mi trabajo.				
38	En mi trabajo hago una buena utilización de mis conocimientos.				
39	Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo.				
40	Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño.				
41	Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad.				
42	Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo.				
43	No aceptaría un puesto similar con salario igual en otra institución.				
44	Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo.				
45	Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía).				
46	Cuento con los instrumentos necesarios para ejecutar mi trabajo.				
47	Mi área de trabajo permanece limpia.				

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 13 de 42

No.	ITEMS	A	TA	D	TD
48	En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento de equipos y planta física que sean necesarias.				
49	En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido).				
50	En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada.				
51	Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación.				

**CUADRO N°. 5 RESULTADOS ORGANIZADOS DE MAYOR A MENOR
FAVORABILIDAD**

ITEMS	DE ACUERDO %	TOTAL ACUERDO %	FAVORABILIDAD %	TOTAL DESACUERDO %	EN DESACUERDO %	DESFAVORABILIDAD %
Capacidad Profesional	47%	44%	91%	3%	7%	9%
Estilo de Dirección	47%	36%	83%	2%	15%	17%
Trabajo en Grupo	61%	22%	83%	2%	15%	17%
Orientación Organizacional	56%	20%	76%	3%	21%	24%
Comunicación e Integración	57%	18%	75%	5%	20%	25%
Medio Ambiente Físico	45%	15%	60%	9%	31%	40%
Administración del Talento Humano	45%	14%	59%	8%	33%	41%

En este CUADRO se muestran los resultados generales de las variables obtenidos en cada una de las escalas de medición; organizadas de mayor favorabilidad a menor favorabilidad.

TABLA N°. 1 PARAMETROS DE EVALUACIÓN

SATISFACTORIO	MAYOR DE 80 %
ACEPTABLE	DE 61 – 79 %
NO SATISFACTORIO	MENOR DE 61 %

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 14 de 42

TABLA N°. 2

EVALUACION POR VARIABLE 2021		
<i>CAPACIDAD PROFESIONAL</i>	91%	SATISFACTORIO
<i>ESTILO DE DIRECCION</i>	83%	
<i>TRABAJO EN GRUPO</i>	83%	
<i>ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL</i>	76%	ACEPTABLE
<i>COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN</i>	75%	
<i>MEDIO AMBIENTE FISICO</i>	60%	NO SATISFACTORIO
<i>ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO</i>	59%	

Como resultado de la encuesta de Clima Organizacional, se determinó que hay dos variables con calificación no satisfactoria de acuerdo a los parámetros de evaluación, como son Medio Ambiente Físico y Administración del Talento Humano. Dados los resultados se dieron las siguientes recomendaciones:

ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO, Se recomienda:

1. Establecer un proceso de entrenamiento para las vinculaciones de nuevos funcionarios en sus puestos de trabajo. Uso de las herramientas de gestión del conocimiento y la innovación, especialmente la de Entrenamiento del puesto de trabajo, respecto de esta situación, se formuló una acción en el PGT de Gestión del Conocimiento y la Innovación 2022.
2. Fortalecer el proceso de Inducción y Reinducción frente a los Servidores Públicos. Es necesario que, en el Municipio de Armenia, Quindío, en su nivel central, se adelanten los procesos de inducción y reinducción, por ello se incluirán las acciones correspondientes en el Plan de Gestión Territorial 2022.
3. Fortalecer el canal con los servidores públicos para conocer sus expectativas frente a su cargo, ascenso y promociones, para evaluar las acciones que se pueden llevar a cabo.

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 15 de 42

MEDIO AMBIENTE Se recomienda:

1. Evaluar todas las dependencias en la forma como están organizados los puestos de trabajo, las áreas de ventilación, detectar la contaminación auditiva y si se cuentan con los equipos de seguridad. Así como trabajar en una intervención frente a estos.
2. Identificar cuáles son los funcionarios que no cuentan con los instrumentos necesarios para la realización de su trabajo y empezar a trabajar en el plan para adquirir dichos instrumentos.
3. Detectar las razones por las cuales no se realizan oportunamente las reparaciones en los puestos de trabajos, oficinas, entre otros, y plantear un trabajo que agilice estos arreglos. Así como los horarios de limpieza en las dependencias.

Respecto de estas recomendaciones se formularon acciones en el Plan Anual de Salud y Seguridad en el trabajo para la vigencia 2022.

COMUNICACIÓN E INTEGRACION

1. Es necesario empezar un trabajo personalizado y grupal del manejo de la comunicación en las relaciones interpersonales, disminuyendo el rumor y fortaleciendo la comunicación directa y respetuosa.
2. Crear canales de comunicación y fortalecer los existentes entre las diferentes áreas de la entidad.
3. Fortalecer la comunicación interna a través del equipo de comunicaciones.
4. Generar una cultura de comunicación directa, respetuosa y proactiva. Involucrando a toda la entidad en ella. A través de campañas, grupos, seminarios, acompañamiento en resolución de conflictos, entre otros.

Estas recomendaciones se atenderán a través de las estrategias de agentes de cambio, la creación de la oficina de atención al servidor público y la publicación de información correspondiente a los planes estratégicos en la página web de la entidad en el micrositio que determine la Secretaría TIC.

ORIENTACION ORGANIZACIONAL, estas recomendaciones, se remitirán mediante oficio a la Oficina Asesora Administrativa, por cuanto, están relacionadas con el Sistema de Gestión Integrado.

1. Replantear los procesos que se manejan dentro de cada dependencia frente a la efectividad, productividad y rapidez de estos, para garantizar un mejor trabajo desde cada proceso que beneficia a clientes internos y externos.

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 16 de 42

2. Realizar una revisión de la plataforma estratégica de la identidad y posteriormente empoderar a toda la organización frente a ella.
3. Resaltar, fortalecer el conocimiento y la vivencia de los valores institucionales. Esta recomendación es tomada en la política de integridad, la cual se enfoca en crear en los funcionarios conciencia de los valores institucionales.
4. Empoderamiento del plan de acción 2020 - 2023
5. Establecer un proceso rápido y oportuno para recibir, ubicar e integrar a los nuevos funcionarios (Contratistas) a la entidad y brindarles el conocimiento de la entidad como de sus responsabilidades (Realizar la cuenta, entre otros).

TRABAJO EN GRUPO: esta recomendación se atenderá a través de charlas motivacionales, dirigidas al personal de la entidad.

1. Identificar todos los grupos de trabajo que existen en la entidad y empezar un acompañamiento y empoderamiento dentro de ellos para que puedan conocer, practicar, desarrollar, potenciar las habilidades y principios necesarios para aprovechar al máximo los beneficios del trabajo en grupo.
2. Trabajar con las personas que se detectan como actores problemáticos dentro de los grupos y tener un acercamiento con ellos e iniciar un proceso para convertirse en actores proactivos dentro de los mismos.
3. Fortalecer el liderazgo dentro de los grupos a través de tiempos de talleres, seminarios, acompañamiento, sesiones de Coaching personalizado.
4. Establecer procesos de Coaching de Grupos para potencializar su efectividad y productividad.

ESTILO DE LIDERAZGO: Las acciones dirigidas a estos temas se toman dentro del plan institucional de capacitaciones.

1. Fortalecer el trabajo de los líderes a través de procesos de Coaching personal y grupal. Se entiende por Líder toda persona que tenga personal a su cargo)
2. Capacitaciones en las diferentes habilidades de gerenciales.
3. Establecer procesos de retroalimentación frecuente entre los líderes y los funcionarios que hacen parte de sus equipos de trabajo.

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 17 de 42

CAPACIDAD PROFESIONAL. Las acciones relacionadas con esta recomendación están establecidas en el Plan Institucional de Capacitaciones.

1. Desde la capacitación continuar fortaleciendo la capacidad profesional de los funcionarios.
2. Identificar que funcionarios están ubicados en cargos donde no están desarrollando ni creciendo profesionalmente para brindarles nuevas oportunidades de crecimiento personal y contribución a la entidad.

ANÁLISIS PERCEPCIÓN ENCUESTA TALENTO HUMANO VIGENCIA 2021: Mediante esta encuesta se pudo establecer la percepción de los programas de Talento Humano de la Administración Municipal, con el fin de tener en cuenta para un mejoramiento continuo de los procesos en beneficio de los funcionarios públicos de la Alcaldía de Armenia. A continuación, se transcriben las conclusiones obtenidas frente a los planes, así:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES – PIC

- Los funcionarios no asisten a las capacitaciones debido al exceso de carga laboral.
- Informan que las capacitaciones las realizan en un mismo mes y que eso no es procedente.
- Solicitan que dichas capacitaciones sean presenciales.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

- Los funcionarios desconocen el Plan debido a la falta de interés por revisar el correo institucional por medio del cual se les socializa dicho plan.
- Informan que las actividades las realizan en el último trimestre del año, dejando por alto las iniciales del año. Esto debido a la tardía del proceso contractual del contrato de logística.
- Informan los funcionarios que falta mucho apoyo por parte de los Directivos.

SISTEMA DE GESTIÓN Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

- Informan los funcionarios que los lugares de trabajo se encuentran en muy mal estado.
- Falta reforzar las medidas respecto al COVID – 19.
- Falta de limpieza y desinfección dentro del centro administrativo, especialmente en oficinas y baños.
- Falta de preocupación por los puestos de trabajo.

Estas percepciones se tomaron en cuenta para la elaboración de los planes estratégicos.

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 18 de 42

El Plan de Gestión Territorial de gestión estratégico del Talento Humano vigencia 2021, determina que hay dos puntos a retomar como son la estrategia “Soy Importante”, por cuanto deben tabularse los datos obtenidos y entrevistarse los nuevos funcionarios vinculados a la entidad, así mismo, el Manual de funciones debe ajustarse, de conformidad con la normatividad vigente. No se incluirá en el PGT 2022, el seguimiento a los planes estratégicos, pues ese seguimiento está incluido en el plan de acción anual y en cada uno de los planes, para evitar duplicidad de procedimientos.

Dependencia: Departamento Administrativo de Fortalecimiento		PLAN DE ACCIÓN PGT - MIPG						Fecha Actualización: 30/12/2021		
DIMENSIÓN	POLÍTICA	LÍNEA BASE	ACTIVIDAD	PRODUCTO	INDICADOR	FECHA DE INICIO (dd/mm/aaaa)	FECHA DE TERMINACIÓN (dd/mm/aaaa)	RESPONSABLE	Cumplimiento %	EVIDENCIAS
Talento Humano	Gestión Estratégica del Talento Humano	0	SOY IMPORTANTE	Caracterización de los funcionarios de la entidad	1	15/03/2021	15/12/2021	Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional	100%	Formatos de entrevista diligenciados
Talento Humano	Gestión Estratégica del Talento Humano	0	Manual de funciones	Revisión 100% cargos de la planta	1	15/03/2021	15/12/2021	Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional	100%	Informe del contrato de cargas laborales (se encuentra en elaboración, por cuanto las variables de las que se deben entregar informe no son únicamente las de revisión de cargos)
Talento Humano	Gestión Estratégica del Talento Humano	0	Seguimiento al plan de bienestar	Seguimiento trimestral (acta)	3	10/4/2021	15/12/2021	Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional	95%	informe, registro fotográfico
Talento Humano	Gestión Estratégica del Talento Humano	0	Seguimiento al plan institucional del capacitación	Seguimiento trimestral (acta)	3	10/4/2021	15/12/2021	Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional	100%	Las evidencias que tenemos de estas capacitaciones son las siguientes circulares, registro fotográfico y registros de asistencia.
Talento Humano	Gestión Estratégica del Talento Humano	0	Seguimiento al plan de salud y seguridad en el trabajo	Seguimiento trimestral (acta)	3	10/4/2021	15/12/2021	Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional	100%	Actas, registro fotográfico, informes.
Talento Humano	Gestión Estratégica del Talento Humano	0	Seguimiento al plan anual de vacantes	Seguimiento bimestral (acta)	4	10/4/2021	15/12/2021	Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional	100%	Se han realizado a la fecha 13 informes, incluyendo la actualización de versión en el mes de enero de 2021
Talento Humano	Gestión Estratégica del Talento Humano	0	seguimiento al plan de previsión de recursos	Seguimiento bimestral (acta)	4	10/4/2021	15/12/2021	Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional	100%	Se han elaborado 7 informes, incluyendo la actualización de versión en el mes de enero de 2021
Talento Humano	Gestión Estratégica del Talento Humano	0	Fortalecimiento conceptos EDL	Charlas con evaluados, para absolver consultas del decreto 086 de 2020 y sobre gerentes públicos	2	10/4/2021	15/12/2021	Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional	100%	Registros de asistencia y registro fotográfico
Talento Humano	Gestión Estratégica del Talento Humano	0	Realización de Autodiagnóstico	aplicación de Matriz GETH	1	10/12/2021	10/12/2021	Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional	100%	Formato físico y digital
Talento Humano	Gestión Estratégica del Talento Humano	0	Informe final	Ejecución del Plan de Acción	1	10/12/2021	15/12/2021	Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional	100%	Informe

PLAN DE ACCIÓN: El Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional correspondiente a la vigencia 2021, es un insumo que sirve para la formulación de la política de gestión estratégica del talento humano, en pro de alcanzar metas independientes a las del plan de acción, que sean más específicas en la administración del personal de la entidad.

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 19 de 42

INDICADOR / ACCIONES / ACTIVIDADES	Línea base de las acciones/ Actividades del Proyecto	Valor de la meta de las Acciones/Actividades del proyecto programada para la vigencia actual	Valor de la meta del indicador de producto del proyecto a la fecha de corte	Semáforo Alcance de la Meta: Verde Oscuro (100%) Amarillo (25%) Rojo (0%)
				% avance de la meta del indicador del proyecto a la fecha de corte
Plan Estratégico de Talento Humano implementado y con su respectivo monitoreo y seguimiento	1	1	0,98	98,00%
Plan Institucional de Capacitaciones implementado y con su respectivo monitoreo y seguimiento	1	1	1,00	100,00%
Plan de Incentivos Institucionales implementado y con su respectivo monitoreo y seguimiento	1	1	0,95	95,45%
Plan de Trabajo en seguridad y Salud en el Trabajo implementado y con su respectivo monitoreo y seguimiento	1	1	0,959	95,93%
Plan de Previsión de Recursos Humanos implementado y con su respectivo monitoreo y seguimiento	1	1	1,00	100,00%
Plan Anual de vacantes implementado y con su respectivo monitoreo y seguimiento	1	1	1,00	100,00%
Actualización Estudio Cargas Laborales orientado a la Modernización de la Estructura Administrativa del ente central	0	80%	1,25	156,25%
Administración y manejo del pasivo pensional mediante cobro y pago de cuotas partes pensionales y actividades inherentes.	90%	100%	0,917	91,67%

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 20 de 42

En lo relacionado con el cumplimiento del plan de acción 2021, frente a gestión estratégica del talento humano, tuvo un cumplimiento del 100%.

Referentes metodológicos.

Referente estratégico	Expedido	Propósito
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 V1. Marzo 2020	Departamento Administrativo de la función pública	Enfocado en la mejora continua del desempeño individual e institucional, la consolidación de una cultura organizacional basada en la productividad, en la gestión del Conocimiento y la innovación, mediante el desarrollo de competencias laborales en los servidores públicos que apunten a estas premisas.
Plan Nacional de Competencias Laborales en el Sector Público. Marzo 2021 V1	Dirección de Empleo Público	El PNCL es un instrumento orientador que le permitirá a las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial implementar competencias laborales específicas para cada cargo, jerarquizadas por familia o cuadros funcionales, por áreas o procesos, además, aporta las herramientas para implementar un modelo de gestión estratégica del talento humano por competencias laborales a partir de la identificación, implementación, gestión y evaluación de competencias, que va en armonía con los lineamientos de la Comisión Intersectorial para la Gestión de Recurso Humano (CIGERH) y su articulación con el sector público, así como con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030.
Plan Anual de Vacantes 2019 Orden nacional y territorial. Versión 1. Junio 2019	Dirección de Empleo Público	Su fin es el fortalecimiento de la gestión pública eficiente y moderna, con miras al mejoramiento de los procesos que permiten optimizar las herramientas de la administración del talento humano en el sector público, publica año a año
Programa Nacional de Bienestar: “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES 2020-2022” DICIEMBRE DE 2020 V1.	Dirección de Empleo Público	Propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 21 de 42

Referente estratégico	Expedido	Propósito
Guía de gestión estratégica del talento humano – GETH en el sector público. Enero 2021	Dirección de Empleo Público	Su fin es implementar la innovación, la cultura organizacional, el nuevo aprendizaje, la gestión del cambio y la transformación laboral, que deben focalizarse en las entidades públicas para realizar una revolución tecnológica y una transformación sistemática en sus procesos, sus estructuras y su gente.
Autodiagnóstico Gestión Estrategia de Talento Humano V.4.6. 2021	Departamento Administrativo de la Función Pública	Herramienta de Autodiagnóstico que permite desarrollar un ejercicio de valoración del estado de cada una de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo Integrado de Gestión y Planeación, con el propósito que la entidad logre contar con una línea de base respecto a los aspectos que debe fortalecer, y que deben ser incluidos en su planeación institucional.
Metodología sugerida para la integración y articulación de los planes de talento humano	Dirección de Empleo Público	Instrumento que permite integrar y articular los planes establecidos en el Decreto 612 de 2018 en un solo plan denominado "Plan Estratégico de Talento Humano". Esta metodología se enmarca en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y en la política de Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH), y es un complemento a los instrumentos con los que ya cuenta la política: la matriz de autodiagnóstico, la herramienta de diseño de acciones y el FURAG.

3. OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE LA ENTIDAD

Los objetivos estratégicos de la entidad, están establecidos en la plataforma estratégica y son los siguientes:

- 3.1. Satisfacer las necesidades de los ciudadanos de manera ágil, eficiente y oportuna.
- 3.2. Cumplir las metas trazadas en el Plan de Desarrollo del Municipio.
- 3.3. Fortalecer el talento humano para garantizar una adecuada atención y servicio al ciudadano.
- 3.4. Mejorar la atención al ciudadano a través de la implementación y aplicación de políticas de calidad.

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 22 de 42

3.5. Enmarcar el actuar de la administración bajo los parámetros constitucionales y legales.

Con la política de Gestión Estratégica de Talento Humano, diseñada para la vigencia 2022, se contribuirá al cumplimiento de los cinco (05) objetivos estratégicos, especialmente el objetivo 3.3. “Fortalecer el talento humano para garantizar una adecuada atención y servicio al ciudadano”.

El talento humano será fortalecido mediante la aplicación de las estrategias planteadas de en los planes estratégicos consagrados en el Decreto 612 de 2018, de manera tal que los funcionarios, serán más productivos y competentes al lograr un equilibrio entre su vida personal y laboral, de manera que se podrán cumplir las necesidades de los ciudadanos dentro del marco normativo y las políticas del Sistema de Gestión Integrado.

4. **NORMATIVA ASOCIADA**

De conformidad con lo establecido en la matriz de gestión estratégica del talento humano la normativa aplicable al proceso de Gestión Estratégica de Talento Humano es la siguiente:

Norma aplicable	Descripción
Ley 909 de 23 de septiembre de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1083 de 26 de mayo 2015	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función pública.
Ley 1960 de 27 de junio de 2019	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función pública.
Ley 1940 de 26 de noviembre de 2018 artículo 18	Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1o. de enero al 31 de diciembre de 2019 art. 18 (los recursos destinados a programas de capacitación y bienestar social)
Decreto 1567 de 05 de agosto de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.
Decreto 894 de 28 de mayo de 2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo 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. (Profesionalización del servidor público y programas de formación y capacitación).
Ley 489 de 29 de diciembre de 1998	“por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la constitución política y se dictan otras disposiciones.” (políticas de desarrollo administrativo y estímulos a los servidores públicos)



**PLAN
DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO
HUMANO**

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso Talento Humano

Código: I-DF-PTH-020

Fecha: 31/01/2022

Versión: 001

Página 23 de 42

Norma aplicable	Descripción
Decreto 612 de 04 de abril de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción por parte de las entidades del estado.
Decreto 1295 de 22 de junio de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.
Ley 1562 de 11 de julio de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Decreto 1072 de 26 de mayo de 2015	por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo
Decreto 171 de 01 de febrero de 2016	por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del capítulo 6 del título 4 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1072 de 2015, decreto único reglamentario del sector trabajo, sobre la transición para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).
Circular 100-10 de 21 de noviembre de 2014 DAFP	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos
Decreto 815 de 8 de mayo de 2018	Por el cual se modifica el decreto <u>1083</u> de 2015, único reglamentario del sector de función pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos
Resolución no. 667 de 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.
Ley 1712 de 06 de marzo de 2014	Por medio de la cual se crea la ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional y se dictan otras disposiciones.
Decreto 584 de 13 de junio de 2000 título iv	Por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del código sustantivo del trabajo.
Decreto 648 de 19 de abril de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el decreto <u>1083</u> de 2015, reglamentario único del sector de la función pública.
Decreto 484 de 24 de marzo de 2017	Por el cual se modifican unos artículos del título 16 del decreto <u>1083</u> de 2015, único reglamentario del sector de función pública
Acuerdo comisión nacional del servicio civil 6176 de 10 de octubre de 2018	Por el cual se establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba.
Acuerdo comisión nacional del servicio civil 0026 de 09 de enero de 2019	por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los sistemas propios de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba:'
Resolución no. 390 de 30 de mayo de 2017	Por la cual se actualiza el plan nacional de formación y capacitación.
Decreto 2011 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
Decreto municipal 086 de 28 de enero de 2020	Por medio del cual se ajusta el sistema propio de evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa y en período de prueba de la administración central del municipio de armenia

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 24 de 42

Norma aplicable	Descripción
Decreto 224 de 30 de agosto de 2021	Por medio del cual se adopta la resolución no. 288 de 31 de marzo de 2021 y se dictan otras disposiciones.
Decreto 943 de 21 de mayo de 2014	Por el cual se actualiza el modelo estándar de control interno (MECI).
Circular no. 100-003 de 2013	empleos temporales
Ley 1651 de 12 de julio de 2013	Por medio de la cual se modifican los artículos <u>13</u> , <u>20</u> , <u>21</u> , <u>22</u> , <u>30</u> y <u>38</u> de la ley <u>115</u> de 1994 y se dictan otras disposiciones-ley de bilingüismo.
Sentencia T-685 de diciembre 02 de 2016 corte constitucional	un empleado público que se encuentra vinculado en el nivel territorial, dentro de una entidad descentralizada y en un cargo de libre nombramiento y remoción, es titular del beneficio constitucional de prepensión, siempre que le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de vejez, y sus funciones no correspondan a la formulación, manejo o dirección de las políticas estatuidas por su superior jerárquico.
Ley 1780 de 02 de mayo de 2016	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones"
Concepto 21614 de 07 de octubre de 2016 DAFP	La ley <u>1780</u> del 02 de mayo de 2016 "por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar · barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones"
Ley 1221 de 16 de julio 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Decreto 884 de 30 de abril de 2012	Por medio del cual se reglamenta la ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.
Circular externa 100-008 de 2013	Horarios flexibles para servidores públicos con hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad.
Ley 1010 de 23 de enero de 2006	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.
Circular no. 12 de noviembre de 2017 del DAFP	Lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer
Resolución no. 312 de 13 de febrero de 2019 Ministerio del Trabajo	por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST
Concepto 102421 de 02 de mayo de 2017 DAFP	Negociación colectiva. Normativa que regula lo correspondiente a la negociación colectiva.
Ley 734 de febrero de 2002	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.

5. ALCANCE

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, consagrada por la Alcaldía de Armenia, Quindío, para su nivel central, parte del componente de planeación determinando las acciones correspondientes para administrar tanto las situaciones administrativas como condiciones de bienestar, estímulos, formación para el fortalecimiento de las competencias

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 25 de 42

del personal, la aplicación de los criterios de meritocracia e inclusión en los procesos de vinculación, la evaluación del desempeño, la gestión y la aplicación de los estándares del sistema de salud y seguridad en el trabajo en todas y cada y una de las etapas del ciclo de vida del servidor público, de conformidad con lo reglamentado en el Decreto 909 de 2004 y de más normatividad aplicable.

6. POLÍTICA DE CALIDAD.

La Administración del Municipio de Armenia se compromete a gestionar las diferentes etapas del ciclo vital laboral de sus funcionarios públicos, a través de la ejecución de las rutas de valor propuestas por El Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que pretende generar un ambiente laboral enmarcado en la satisfacción del empleado con base en una gestión del cambio en la ejecución de sus funciones, orientada a brindar una atención humanizada al ciudadano bajo criterios de calidad y oportunidad en el servicio.

7. PLANTA DE PERSONAL:

La entidad territorial tiene la siguiente planta de personal:

NOMBRE DEL CARGO	CO	GR	MO	NUMERO DE CARGOS
ALCALDE	005	16	PF	1
ASESOR	105	02	LN	4
SECRETARIO DE DESPACHO	020	05	LN	9
DIRECTOR DE DEPARTAMENTO	055	05	LN	6
SUBSECRETARIO	045	04	LN	5
SUBDIRECTOR DEPARTAMENTO	076	04	LN	4
JEFE DE OFICINA	006	03	LN	2
JEFE DE OFICINA	006	01	LN	7
TESORERO GENERAL	201	10	LN	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	09	LN	10
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	08	LN	8
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	07	LN	13
CORREGIDOR (CAIMO)	227	05	LN	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	05	LN	2
ALMACENISTA GENERAL	215	03	LN	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	09	CA	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	08	CA	13
PROFESIONAL ESPECIALIZADO (AREA SALUD)	242	07	CA	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	07	CA	6
COMANDANTE DE TRANSITO	290	07	CA	1
COMANDANTE DE BOMBEROS	203	07	CA	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	06	CA	4



**PLAN
DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO
HUMANO**

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso Talento Humano

Código: I-DF-PTH-020

Fecha: 31/01/2022

Versión: 001

Página 26 de 42

NOMBRE DEL CARGO	CO	GR	MO	NUMERO DE CARGOS
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	05	CA	12
COMISARIA DE FAMILIA	202	04	CA	3
INSPECTOR DE POLICIA URBANA 1A. CATEGORIA	233	04	CA	9
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03	CA	6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02	CA	4
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	CA	10
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (AREA SALUD)	237	01	CA	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (AREA SALUD)	237	02	CA	7
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (AREA SALUD)	237	04	CA	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (AREA SALUD)	237	05	CA	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	10	LN	1
INSPECTOR TRANSITO Y TRANSPORTE	312	10	CA	2
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	09	LN	1
TECNICO OPERATIVO	314	08	CA	5
SUBCOMANDANTE DE TRANSITO	338	06	CA	1
SUBCOMANDANTE DE BOMBEROS	336	06	CA	1
INSPECTOR DE POLICIA RURAL	306	06	CA	2
TECNICO OPERATIVO	314	05	CA	5
TECNICO OPERATIVO DE TRANSITO	339	04	CA	2
AGENTE DE TRANSITO	340	03	CA	53
TECNICO OPERATIVO	314	02	CA	4
TECNICO OPERATIVO	314	01	CA	8
TECNICO AREA SALUD	323	02	CA	7
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01	LN	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01	CA	49
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (AREA SALUD)	407	16	CA	1
SECRETARIA EJECUTIVA (DESPACHO ALCALDE)	438	15	LN	1
SECRETARIO	440	01	LN	17
SECRETARIO	440	01	CA	26
AYUDANTE	472	01	CA	12
CONDUCTOR MECANICO	482	01	LN	3
CONDUCTOR	480	01	CA	2
CAPITAN DE BOMBEROS	411	06	CA	1
TENIENTE DE BOMBEROS	419	05	CA	2
SUBTENIENTE DE BOMBEROS	418	04	CA	1
SARGENTO DE BOMBEROS	417	03	CA	2
CABO DE BOMBEROS	413	02	CA	3
BOMBERO	475	01	CA	13

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 27 de 42

8. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

Anexo 1.

9. RECURSOS REQUERIDOS.

Para el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano, se requiere del Talento Humano, que conforma la planta de personal, los rubros tanto de inversión como de funcionamiento aprobados para la vigencia 2022, las políticas institucionales, los planes estratégicos, los ejes del plan de desarrollo municipal, las directrices de la alta dirección, dictadas a través del Consejo de Gobierno, el COMFIS, las directrices brindadas por medio de los comités institucional y municipal, al igual que la directrices brindadas por los entes de control, los Departamentos Administrativos, los Ministerios y la Presidencia de la República, aunados al marco normativo aplicable, el Manual de Funciones y Competencias laborales de la entidad, así como la evaluación del sistema de gestión del desempeño institucional.

10. SISTEMAS DE INFORMACIÓN.

La Alcaldía de Armenia, para la gestión de su nivel central cuenta con varios sistemas de información, tanto propios como los suministrados por el nivel nacional.

SIGEP

SECOP I y II

SIA OBSERVA

INTRANET (Sistema propio, nos suministra plataforma para el redireccionamiento de la correspondencia externa e interna, módulo de normalización de documentos y árbol de documentos.

Human Enterprise Resources Application HERA (SISTEMA DE NÓMINA).(Sistema propio)

11. PLAN DE VACANTES. Anexo 2

12. PLAN DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS. Anexo 3.

13. PLAN DE CAPACITACIÓN. Anexo 4.

14. PLAN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. Anexo 5.

15. MANUAL DE FUNCIONES.

De conformidad con lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública “El Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales es una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las instituciones públicas; así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de estos. Es, igualmente, insumo importante

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 28 de 42

para la ejecución de los procesos de planeación, ingreso, permanencia y desarrollo del talento humano al servicio de las organizaciones públicas”¹.

El Municipio de Armenia, Quindío, para su nivel central, las funciones y competencias laborales de los niveles jerárquicos asistencial, técnico, profesional, asesor y directivo, las regula, mediante los siguientes tres decretos municipales:

- Decreto 025 de 2015, “Por medio del cual se ajusta el Manual de funciones y competencias Laborales”.
- Decreto 128 de 2016 “Por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto 025 de 2015 Manual de Funciones y Requisitos Mínimos.
- Decreto 375 de 2020, “POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA EL DECRETO 025 DE 2015 QUE JUSTA EL MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES, MODIFICADO POR EL DECRETO 128 DE 2016” Mediante este Manual, se modifican los empleos del nivel Directivo y Asesor, el cual se elaboró con base en el artículo 2.2.4.8 del Decreto 815 de 2018 establece las competencias laborales generales de los empleos en las diferentes categorías y la Resolución Número 667 de Agosto 3 de 2018 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, adoptó el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.
- Decreto No.035 de 2021 “Por medio de cual se modifica parcialmente el decreto 375 de 2020 “Por medio del cual se modifica el decreto 025 de 2015 manual de funciones y competencias laborales modificado por el decreto 128 de 2016”. Esta modificación se enfocó en la modificación de algunos de los verbos mediante los cuales se asignaban las funciones a algunos cargos del nivel asesor, con el fin de realizar mayor distinción con las funciones que se desarrolla por los funcionarios del nivel directivo, para evitar confusiones.

Durante la vigencia 2021, se celebró por el Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional, contrato cuyo objeto contractual es “REALIZAR EL ESTUDIO DE CARGAS LABORALES EN TODAS LAS DEPENDENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL MUNICIPAL” y cuyas obligaciones específicas relacionadas con el Manual de funciones son las siguientes

- Diagnostico institucional en lo que tiene que ver con lo estratégico, financiero, administrativo y operativo, el análisis de la estructura organizacional, planta de empleos y de personal, manual de funciones, procesos y procedimientos.

¹https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/manual-de-funciones-y-competencias-laborales#:~:text=El%20Manual%20Espec%3%ADfico%20de%20Funciones,de%20conocimiento%2C%20e%20xperiencia%20y%20dem%3%A1s

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 29 de 42

- Sustentar la propuesta de estructura organizacional, escalas de remuneración para las distintas categorías de empleos, plata de empleos, junto a la propuesta del Manual Específico de funciones y Competencias Laborales, tanto para los cargos de la estructura actual como para los cargos creados.
- Proyectar el acto administrativo de estructura organizacional, escalas de remuneración para las distintas categorías de empleos, planta de empleos, junto a la propuesta del manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

De lo anterior se colige una acción para el Plan de Gestión Territorial vigencia 2022, como es la revisión del diagnóstico la propuesta de manual presentada por el contratista, con el fin de analizar la viabilidad de ajuste del Manual de Funciones existente o la adopción del propuesto.

16. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO.

Al cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano, se le hace seguimiento desde dos instancias, el primer seguimiento se hace a través de la herramienta denominada **“Tablero de Control”**, la cual es controlada por el Departamento Administrativo de Planeación, desde el proceso Direccionamiento Estratégico, esta herramienta hace seguimiento al plan de acción que formula cada dependencia para la anualidad, para dar cumplimiento al plan de desarrollo diseñado para el cuatrienio, lo anterior, teniendo en cuenta que el plan de acción del departamento administrativo de Fortalecimiento Institucional, apunta con varios de sus productos al cumplimiento del plan estratégico de Talento Humano y a los planes estratégicos, como son los planes de: Bienestar y estímulos, Institucional de Capacitaciones, Vacantes, Previsión de Recursos y el anual de Salud y Seguridad en el Trabajo.

La otra herramienta de seguimiento establecida es el Plan de Gestión Territorial PGT, el cual está a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el cual da reporte al Comité Municipal de Gestión y Desempeño, instancias que hacen el seguimiento periódicamente durante cada vigencia, el PGT de Gestión Estratégica de Talento Humano tiene 11 acciones.

17. INDICADORES.

Dado las herramientas de seguimiento planteadas el indicador llamado a citar en este capítulo es el establecido en el plan de acción institucional para la vigencia 2022, que determinan permiten determinar el porcentaje de cumplimiento e implementación de las acciones planteadas, que van directamente ligados con la ejecución presupuestal de la dependencia, citando solo aquellos relacionados con el plan estratégico de talento humano.

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 30 de 42

INDICADOR / ACCIONES / ACTIVIDADES	Línea base de las acciones/ Actividades del Proyecto	Valor de la meta de las Acciones/Actividades del proyecto programada para la vigencia actual	PRODUCTO KPT
Plan Estratégico de Talento Humano implementado y con su respectivo monitoreo y seguimiento	1	1	Servicio de Implementación Sistemas de Gestión
Plan Institucional de capacitaciones implementado y con su respectivo monitoreo y seguimiento	1	1	Servicio de educación informal
Plan de Incentivos Institucionales implementado y con su respectivo monitoreo y seguimiento	1	1	Servicio de Implementación Sistemas de Gestión
Plan de Trabajo en seguridad y Salud en el Trabajo implementado y con su respectivo monitoreo y seguimiento	1	1	Servicio de Implementación Sistemas de Gestión
Plan de Previsión de Recursos Humanos implementado y con su respectivo monitoreo y seguimiento	1	1	Servicio de Implementación Sistemas de Gestión
Plan Anual de vacantes implementado y con su respectivo monitoreo y seguimiento	1	1	Servicio de Implementación Sistemas de Gestión
Estudio de rediseño orientado a la Modernización de la Estructura	0	80%	Servicio de Implementación Sistemas de Gestión

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 31 de 42

INDICADOR / ACCIONES / ACTIVIDADES	Línea base de las acciones/ Actividades del Proyecto	Valor de la meta de las Acciones/Actividades del proyecto programada para la vigencia actual	PRODUCTO KPT
Administrativa del ente central (Estudio para la creación de nuevas dependencias sobre: familia, mujer, ambiente y bienestar animal)			

Independientemente, de los indicadores planteados por la dependencia para verificar el cumplimiento del plan de acción del Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional, cada uno de los planes tiene un indicador de cumplimiento así:

INDICADOR PLAN DE VACANTES. 12 informes de seguimiento al año.

INDICADOR PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS. 6 informes de seguimiento al año.

INDICADOR PLAN DE BIENESTAR INCENTIVOS: No de actividades programadas/No. de actividades realizadas.

INDICADOR PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES: No. de capacitaciones programadas/No. de capacitaciones ejecutadas.

INDICADOR PLAN DE GESTIÓN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO: El cumplimiento de este plan se medirá con el cumplimiento de las acciones planteadas como estrategias en este plan, las cuales conforman el PGT de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano.

18. RIESGOS.

El Municipio de Armenia, se encuentra precisamente en el proceso de adopción de una nueva política de riesgos, de acuerdo a las indicaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública, las cuales acogen las directrices y criterios del Modelo Institucional de Planeación y Gestión MIPG, estando en este momento pendiente de aprobación por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para su próxima publicación, no obstante, esta modificación operativamente ya ha sido incorporada en la matriz de riesgos municipal y por ende por el Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional, de manera

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 32 de 42

que ya se formularon los riesgos correspondientes al proceso de Talento Humano y por tanto para al Plan Estratégico de Talento Humano, así:

Riesgo	Descripción
Posibilidad de pérdida Reputacional y Económica por fallas en el servicio debido a deficiencia en la comunicación interna	Este riesgo surge de las falencias percibidas en la cultura organizacional, pues hay rupturas evidenciadas en los canales de comunicación, lo cual apunta a la salvaguarda de la ruta de la calidad, que busca que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.
Posibilidad de pérdida Reputacional y Económica por estudios de verificación inadecuado debido a falencia en la revisión de cumplimiento de requisitos	Este riesgo, tiene por fin garantizar el principio de la meritocracia, en la fase de ingreso del ciclo de vida del servidor público, de la mano de la ruta del análisis de datos, siendo un aspecto de gran relevancia para una GETH el análisis de información actualizada acerca del talento humano, pues permite, tomar decisiones basadas en datos durante el proceso previo a la vinculación del personal
Posibilidad de pérdida Reputacional por demora en el ingreso de documentos en las historias laborales debido al retraso en la entrega de los mismos al archivo	Estos riesgos se formulan debido a la gran cantidad de actos administrativos que se producen para la administración personal en la entidad y las diversas áreas que los proyectan y elaboran, se retrasa la incorporación de documentos en la historia laboral, hecho que puede generar traumatismos en el estudio de la historia laboral del funcionario para efectos de analizar solicitudes. Este riesgo se basa en la ruta del análisis de datos.
Posibilidad de pérdida Reputacional y Económica por el trámite extemporáneo y notificación de las respuestas de los derechos de petición, solicitudes y certificaciones a los peticionarios y/o entes de control debido a dificultades en la comunicación interna, recolección de la información o en el procedimiento firma y notificación	
Posibilidad de pérdida Reputacional por falencias en el fortalecimiento de las competencias laborales y comportamentales de los funcionarios públicos debido a fallas en la formulación del Plan Institucional de Capacitaciones	Se ha determinado que se hará un seguimiento para garantizar que los funcionarios reciban capacitaciones que son acordes a sus necesidades funcionales y compromisos laborales, en pro de las rutas del servicio, la calidad y el crecimiento.
Posibilidad de pérdida Reputacional y Económica por desconocimiento de los procesos de la entidad por el personal vinculado debido a carencia de inducción organizacional	Por el cambio de personal y el periodo de trabajo alterno, consecuencia de la pandemia, se ha detectado que el personal desconoce la existencia de procedimientos, protocolos y políticas, por tanto, se pueden generar tropiezos operativos, por ello se usan las estrategias brindadas por la ruta del servicio y la calidad, para formular controles a este respecto.

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 33 de 42

Riesgo	Descripción
Posibilidad de pérdida Reputacional y Económica por falta de control en el préstamo de carpetas de archivo debido a no contar con personal idóneo para el correcto funcionamiento de la gestión documental	Este hecho apunta a que se está seleccionando personal o asignando funciones a personal que no tiene el perfil, la formación o la disposición para ejercer los funciones, por ello con base en las rutas de la felicidad, el servicio y la calidad se generan controles al respecto.
Posibilidad de pérdida Económica y Reputacional por reporte de accidentes de trabajo directamente de los funcionarios a la ARL sin agotar el conducto regular debido al desconocimiento del procedimiento establecido para el reporte de accidentes de trabajo o la omisión de su aplicación	Estos riesgos son atinentes al sistema de salud y seguridad en el trabajo, siendo pertinente generar procesos de socialización al personal de procedimientos propios del desempeño, a lo que apunta la ruta de la calidad.
Posibilidad de pérdida Económica por falta de reporte interno de incapacidades al sistema de salud y seguridad en el trabajo debido a falta de socialización del procedimiento de reporte de incapacidades	
Posibilidad de pérdida Económica por indebida elaboración de certificados de tiempos laborados CETIL debido a recolección y cargue inadecuado de información en la plataforma del ministerio	Es una gran responsabilidad para la dependencia certificar el tiempo laborado por un funcionario, así como la realización del estudio de títulos valores, que contienen una obligación a favor o a cargo del ente territorial, dadas las implicaciones jurídicas y económicas que esto conlleva, por ello los controles deben garantizar la certeza de la información, como lo consagra la ruta del análisis de datos.
Posibilidad de pérdida Económica por pago de obligaciones que no corresponden al ente territorial debido a estudio inadecuado del título ejecutivo que generen obligaciones económicas por cuotas partes pensionales	

19. SUBCOMPONENTES DE LA GETH (PLANEACIÓN, INGRESO, PERMANENCIA Y RETIRO)

El Política de Talento Humano, tiene como razón de ser el funcionario público como pilar fundamental para la realización de los fines de la entidad, por tanto, al ser el funcionario público el objetivo de la política, es vital que las estrategias de la misma sean acordes a las etapas del ciclo de vida del funcionario público.

Por ello los planes estratégicos en materia de talento humano se elaboran acorde a las etapas del ciclo de vida del servidor público como son planeación, ingreso, desarrollo y retiro, estrategias estas que se materializan en el plan estratégico de talento humano, plan institucional de capacitación, plan de bienestar y estímulos, plan de seguridad y salud en el trabajo y plan de previsión de recursos, cada uno de estos planes contiene un componente de planeación estratégica, no solo por el análisis de los referentes estratégicos y

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 34 de 42

metodológicos para la elaboración de los planes, sino para lograr el objetivo de la ruta de la felicidad, de manera tal que al mejorar la calidad de vida del funcionario público y fortalecer sus competencias se logren altos niveles de productividad y eficiencia en el servicio público que presta la entidad, todo ello con el fin último de generar valor público en beneficio del ciudadano.

20. VISIÓN PHVA

El Municipio de Armenia, Quindío, en su nivel central rige su actuar en un Sistema de Gestión Integrado, construido en el ciclo PHVA, lo que se evidencia en la matriz de identificación y caracterización de procesos, cuya versión vigente se encuentra normalizada bajo el consecutivo M-DF-PTH-002-VERSIÓN 11, de fecha 16/07/2021, disponible en el módulo de la INTRANET correspondiente, es decir, en el árbol de documentos.

Esta visión llevo a la construcción de una matriz en la que se describen las actividades y operaciones que se realizan en el proceso 12. Talento Humano, indicando primero el componente de planeación, que conlleva cada operación, posteriormente como se ejecuta la operación, la verificación de la ejecución de la misma y finalmente, la realización de ajustes o formulación de acciones de mejora, de manera que el proceso siempre esté en busca de la mejora continua.

Este proceso 12. Talento Humano, de conformidad con las indicaciones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, paso de ser un proceso de apoyo a convertirse en la versión 10 en un proceso estratégico, no obstante, estaba construido desde el trámite, por ello en su versión 11 se construyó enfocado en el ser humano, específicamente en el ciclo de vida del funcionario público, por ello paso de tener 6 actividades, a tener 4, las cuales son: Planeación, Ingreso Desarrollo y Retiro.

Cada una de estas actividades describen operaciones directamente relacionadas con la administración del personal en cada una de sus etapas de vida, de modo que en la actividad ingreso, se encuentran las operaciones propias de la vinculación del funcionario a la entidad pasando por el estudio de verificación, nombramiento y posesión, afiliación a seguridad social y finalmente inducción, y así en cada una de las actividades del proceso terminando así mismo en la actividad de retiro, en la que se construyeron operaciones relacionadas con la desvinculación asistida.

Esta matriz es la bitácora, para el actuar del proceso 12. Talento humano y de ella se derivan matrices como la de riesgos, pues se busca tratar los riesgos que puedan materializarse que impidan el logro de estas actividades.

21. VISIÓN SISTÉMICA (ÁREAS DE TALENTO HUMANO)

El Municipio de Armenia, Quindío, en su nivel central, está inmerso en un sistema de gestión integrado, bajo el imperio del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, de tal suerte que implica el trabajo articulado de un modelo de desarrollo administrativo con sistema de control interno, integrados en un sistema de gestión de calidad, de lo anterior se colige que

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 35 de 42

estos sistemas aplican los principios de gestión enfocada por procesos, lo que implica una gestión administrativa vista como un gran sistema, en el cual las diferentes áreas trabajan de manera armónica interrelacionada, de manera que los productos de un área son insumos de entrada para el cumplimiento de la labor de otra área.

Esta visión sistémica se encuentra implícita en el funcionamiento del proceso 12. Talento Humano, como se puede observar en la matriz M-DF-PTH-002-VERSIÓN 11, de fecha 16/07/2021, pues cada actividad está relacionada con las otras, no solo porque la matriz está construida de acuerdo a las etapas del ciclo del funcionario público, sino porque se aplica el ciclo PHVA, de tal suerte que los pasos de cada operación se relacionan entre sí, siendo uno consecuencia del otro.

Al ser la segunda actividad del proceso el Ingreso es lógico que después de la vinculación del funcionario, se realicen actividades propias de la tercera actividad que es el desarrollo, como son la participación del funcionario en programas de capacitación, bienestar y estímulos, se generen actos administrativos que regulen situaciones administrativas, como vacaciones, permisos, en el que se hace el seguimiento y evaluación del funcionario público.

El talento humano de la entidad hace parte de un gran sistema en el que se propende por el desarrollo administrativo, gestión del empleo público, la planificación, la adopción de políticas del orden nacional, entre otras. El cual está construido así:

12.1. Planeación
Operaciones
12.1.1. Formulación de planes
12.1.2. Políticas Institucionales
12.1.3. presupuesto
12.1.4. Trazabilidad de la gestión

12.2. Ingreso
Operaciones
12.2.1. Estudio de verificación
12.2.2. Nombramiento y Posesión
12.2.3. Afiliación a SS
12.2.4. Inducción y Re inducción

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 36 de 42

12.3. Desarrollo

Operaciones

- 12.3.1 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo
- 12.3.2 Nómina
- 12.3.3. Liquidación Cesantías Parciales y Prestaciones Sociales
- 12.3.4. Autoliquidación de Seguridad Social
- 12.3.5. Sistema de Evaluación y Seguimiento Laboral
- 12.3.6. Bienestar Social
- 12.3.7. Incentivos
- 12.3.8. Reinducción
- 12.3.9. Capacitación
- 12.3.10. Situaciones Administrativas
- 12.3.11. Defensa Judicial
- 12.3.12 Contratos de Aprendizaje
- 12.3.13. Alimentación plataforma cálculo actuarial pensional

12.4. Retiro

Operaciones

- 12.4.1. Prepensionados
- 12.4.2. Pensionados
- 12.4.3. Jubilados
- 12.4.4. Exfuncionarios
- 12.4.5. Certificados Laborales y Salariales
- 12.4.6 Control y Seguimiento al Fondo Cuenta

22. POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD

El ente territorial cuenta en su plataforma estratégica con una política de calidad, que enfatiza en el fortalecimiento del talento humano, para lograr el mejoramiento de los procesos, en pro de la satisfacción de las necesidades ciudadanas, siendo esta política el centro del Sistema de Gestión Integrado, de manera que es un pilar fundamental para la

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 37 de 42

construcción de las estrategias municipales. A continuación, se transcribe la política de calidad del Municipio de Armenia, Quindío.

“El Municipio de Armenia en cumplimiento de su misión institucional, pretende satisfacer las necesidades de los usuarios mediante el mejoramiento continuo de sus procesos y el fortalecimiento del talento humano, contribuyendo al logro de las metas establecidas en el Plan de Desarrollo, para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos”.

23. OBJETIVO

Con la Política Estratégica de Talento Humano, el Municipio de Armenia, pretende mejorar la calidad de vida de su personal, equilibrando su vida laboral y personal, con el fin de lograr más altos niveles de productividad.

24. ESTRATEGIAS

El Plan Estratégico del Talento Humano, tiene como ejes fundamentales para el cumplimiento de su objetivo los siguientes:

- El Plan Institucional de Capacitación, como estrategia enfocada en fortalecer y contribuir con el desarrollo de las competencias, capacidades, habilidades, para perfeccionar el desempeño y desarrollo integral de los funcionarios en cumplimiento de la misión y visión institucional.
- El Plan de Bienestar y Estímulos, como estrategia está enfocado en lograr un equilibrio entre la vida laboral y personal de los servidores públicos de la entidad, para lo cual se basa en el reconocimiento de incentivos por su desempeño y la creación de espacios para el descanso y la vida familiar.
- El Plan de Salud y Seguridad en el trabajo, como estrategia está orientado en promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, mediante el cumplimiento del plan de trabajo anual establecido.
- Cultura Organizacional. Este factor, será medido con el fin de trazar un plan de trabajo en beneficio del personal de la entidad.

Adicional a las actividades plasmadas en los planes se han formulado las siguientes acciones:

ACCIÓN	JUSTIFICACIÓN
SOY IMPORTANTE	Fase 2 Caracterización de los funcionarios de la entidad. Es pertinente continuar con el proceso de entrevistas con los nuevos funcionarios que se vinculan a la entidad, además de realizar algunas entrevistas que por situaciones administrativas de los funcionarios no se pudieron realizar. Así mismo, tabular la información recopilada y analizar la posibilidad de diseñar un repositorio diferente que permita un acceso más fácil a la información. Esta acción va encaminada a fortalecer el Plan de Bienestar y

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 38 de 42

ACCIÓN	JUSTIFICACIÓN
	Estímulos, lo que es acorde a la ruta de la felicidad. La evidencia serán los formatos de entrevista diligenciados.
Manual de funciones	Revisión, estudio de viabilidad de ajuste o adopción del manual existente de conformidad con el informe de cargas laborales y normatividad vigente. Se cuenta con el informe resultante del contrato de cargas laborales, el que incluye una propuesta de Manual de Funciones, por tanto, se hará la revisión jurídica y organizacional correspondiente, para determinar su utilidad y en caso dado adoptarlo o analizar otras opciones. Esta acción es acorde con la ruta del análisis de datos.
Medición Cultura Organizacional	Diseño y aplicación de encuesta a la población correspondiente, tabulación de resultados y formulación de estrategia. Esta acción consiste en aplicar la encuesta para medir la cultura organizacional y tendrá como evidencia el informe con recomendaciones y plan de trabajo. Esta acción apunta a la ruta de la felicidad, el crecimiento y el servicio.
Manual de Inducción y reinducción	Actualización de Manual de inducción y reinducción. El producto de acción es el manual de inducción y reinducción, el cual apunta a las rutas del crecimiento, el servicio y la calidad, por ser un proceso de aprendizaje, para los funcionarios que se vinculan a la entidad
Proceso de reinducción	Esta acción está encaminada a fortalecer procesos de aprendizaje en el personal de la entidad, el producto será un video, insumo que apunta a las rutas de crecimiento, la calidad y el servicio.
Fortalecimiento de la estrategia de Agentes de cambio	charlas de sensibilización a los multiplicadores de EDL, gestores de integridad, gestores del conocimiento y la innovación, enlaces de calidad. Esta acción pretende fortalecer y/o desarrollar canales de comunicación entre los funcionarios, habilidades de trabajo en equipo, generando sentido de pertenencia y disponibilidad al cambio en el personal, actividades estas enmarcadas en las rutas de la felicidad, el crecimiento, el servicio y la calidad. La evidencia es registro fotográfico y de asistencia.
Oficina de Atención a los servidores públicos	La acción consiste en crear una ventanilla de atención exclusiva para tramitar las solicitudes de los funcionarios relacionadas con situaciones administrativas, con esta acción se pretende generar valor público dentro de las rutas de la felicidad y el servicio. La evidencia será una encuesta de satisfacción.
Publicación de información relevante a la administración de personal en micro sitio	Esta acción tiene por fin fortalecer los canales de comunicación entre el área de Talento Humano y el personal de la entidad, en cuanto a los temas que son de su interés, como son los planes estratégicos. La acción es acorde con lo estipulado en la ruta del servicio y la de calidad. La evidencia Micro sitio.
Charlas dirigidas al personal directivo, para fortalecer el concepto de trabajo en equipo	Con esta acción se pretende fortalecer el hilo conductual entre el personal del nivel directivo y los demás funcionarios de la entidad, fortaleciendo los conceptos de liderazgo y comunicación asertiva, la evidencia será el registro fotográfico y de asistencia. Esta acción fortalecerá las rutas del crecimiento y el servicio.
SIGEP	Plan de trabajo, esta acción se relaciona con las rutas del servicio, calidad y análisis de datos. La evidencia será el SIGEP diligenciado de acuerdo a plan de trabajo

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 39 de 42

ACCIÓN	JUSTIFICACIÓN
EDL	Revisión banco de compromisos institucional frente a la normatividad y metodologías suministradas por el DAFP. Esta acción se relaciona directamente con las rutas del crecimiento y la calidad
OLIMPIADAS	Esta acción está enfocada en la implantación de una cultura organizacional fuerte, la cual se basará en los resultados de la medición de la cultura organizacional de la entidad y se desarrollará durante el segundo semestre del año 2022. Con esta acción se busca fortalecer directamente las rutas de la felicidad y el crecimiento e indirectamente las rutas restantes.

25. ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS GENERALES DEL ÁREA DE TH DE LA ENTIDAD

Las disposiciones generales que el Departamento Administrativo de Talento Humano, tiene en cuenta para la planificación de la GETH son la medición de clima y cultura organizacional, pues estas herramientas hacen visibles las características particulares de la entidad.

Actualmente, se cuenta con la medición del clima organizacional realizada en 2021, así como con las recomendaciones que de esos resultados surgieron, con base en las cuales se formularon varias acciones del Plan de Gestión Territorial.

26. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El proceso de inducción en la entidad tiene como objetivo facilitar a los nuevos funcionarios el proceso de integración a la cultura organizacional, y el conocimiento de la estructura orgánica, la misión y visión de la Institución, a fin que participe activamente en el proceso en el cual le corresponda desarrollar actividades, que contribuya a una prestación de servicios con calidad.

La reinducción en el ente territorial, tiene como finalidad de crear un espacio para que los funcionarios adquieran conocimientos y destrezas haciéndose más productivo y competentes en el ejercicio de sus funciones, para que contribuyan a una mejor prestación de los servicios con calidad. Los temas a tratar en el proceso de reinducción, tiene por fin:

- Dar a conocer a los funcionarios las reformas que suceden en el Estado y la Institución.
- Mantener al personal a la vanguardia con respecto a las normas y decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como también de las inhabilidades e Incompatibilidades.
- Actualizar a los funcionarios frente a los cambios estructurales de la institución.
- Generar para los funcionarios espacios de reflexión sobre los valores éticos con el fin de renovar su compromiso poniendo en práctica sus valores.
- Afianzar en los funcionarios el sentido de pertenencia y la motivación laboral.

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 40 de 42

27. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La Ley 909 de 2004 en su Artículo 37, establece los principios que orientan la permanencia en el servicio y así mismo el artículo 2.2.8.1.1 del Decreto 1083 de 2015, define la Evaluación del Desempeño Laboral como una herramienta de gestión que "...busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta la permanencia y desarrollo en el servicio...".

Los Acuerdos de la Comisión Nacional de Servicio Civil han establecido LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, como una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional.

El Municipio de Armenia, en su nivel central cuenta con un Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral, el cual fue avalado por la Comisión Nacional de Servicio Civil mediante Resolución No. CNSC 2020400000565 de 2020, el cual está formulado haciendo énfasis en los conceptos propios de la dimensión Gestión del Conocimiento y la innovación, con el fin de afianzar en el servidor público las habilidades y actitudes propias del ser, el hacer y el saber propio del servidor público.

La estrategia para la evaluación de desempeño está orientada a implementar los planes de mejoramiento individual a que haya lugar, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor. De igual forma generar una estrategia con respecto a la entrega de las evaluaciones del desempeño definitivas y fortalecer las Rutas en las que interviene la evaluación del desempeño, como son las Ruta del servicio y Ruta de la Calidad.

Atendiendo a la proliferación normativa de los últimos años y lo nuevo del sistema propio de evaluación de la entidad, es pertinente realizar una revisión del banco de compromisos institucionales, frente a los requerimientos del decreto 815 de 2018 y la guía de competencias laborales, siendo está la acción que se incluirá para la vigencia 2022, por este componente de la gestión estratégica en el PGT.

28. SIGEP

La estrategia a utilizar para fortalecer el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, consiste en crear un alto grado de conciencia en los servidores para la utilización de esta herramienta la cual consiste en socializar todo lo relacionado con el ingreso de información correspondiente a las hojas de vida y declaraciones de bienes y renta.

Por lo anterior y confrontado con el resultado de la matriz de gestión estratégica de talento humano, se encuentra que está actividad requiere ser fortalecida, en consecuencia, en el PGT 2022 se incluirá una acción denominada "Plan de trabajo" orientada a la mejora del proceso así:

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 41 de 42

En lo referente al personal de Planta:

- Dar Alta portal a los funcionarios que ingresen.
- Validar hoja de vida, Bienes y Rentas.
- Vincular al funcionario con cargo y salario.
- Desvincular al funcionario que se retira de la planta y dar baja portal, para depurar.
- Solicitar al Departamento Administración Pública la creación en la planta forma de los nuevos cargos y actualización de la escala salarial.
- Solicitar a la función pública el concepto de los encargos planta nivel central- y de educación.

En lo referente al personal de contrato:

- Dar Alta en portal, validar y vincular-Desvincular contratos.
- Asignar roll de operador a las dependencias.
- Hacer depuración de contratistas esto con consolidado-Todas las dependencias.

Es necesario tener en el SIGEP la planta al día para la migración a SIGEP II.

29. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Es indispensable para la construcción de una política identificar el grupo de valor al cual se dirige y las necesidades y expectativas de éste, por ello durante la vigencia 2021, la entidad desarrollo la estrategia “Soy Importante”, por medio de la cual se adelantaron una serie de actividades de planificación como la conformación de un equipo de caracterización, el diseño de la herramienta para recopilación de información, la selección del método de caracterización que fue la entrevista, el diseño de la matriz con las preguntas a formular a los funcionarios, posteriormente se procedió a la realización de entrevistas, sin embargo, por razones al equipo de caracterización no pudo entrevistarse al 100% del personal de la planta durante la vigencia 2021, encontrándose aún por fallas en el proceso de planeación pendiente el proceso de tabulación de la información recopilada.

Por ello durante la vigencia 2022, se realizará una segunda fase de esta campaña con el fin de finiquitar las actividades pendientes por desarrollar y así optimizar el tiempo previamente invertido, dando pie a la generación de una buena práctica partiendo de las lecciones aprendidas de este proceso.

30. COMPROMISOS MIPG (5 ETAPAS DE LA DIMENSIÓN)

1. Disponer información: La entidad, se compromete con base en el plan diseñado a documentar tanto el resultado como los seguimientos periódicos que realice del plan de gestión estratégico de talento humano, con el fin de tener información disponible, para los entes de control, personal de la entidad y ciudadanos en general que quieren conocerla.

2. Autodiagnóstico. El área de Talento Humano del ente territorial diligenciará por lo menos una vez al año el autodiagnóstico suministrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, como ejercicio de autoevaluación.

	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-020
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 001
		Página 42 de 42

3. Elaborar el plan de acción. Este compromiso se encuentra cumplido con el diseño del plan, pues él incorpora un conjunto de acciones que harán parte del Plan de Gestión territorial.

4. Ejecutar el plan de acción: La entidad se compromete a ejecutar el Plan de Gestión Territorial, que es aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y que se publicará después de su publicación.

5. Evaluar la GETH. La gestión estratégica del talento humano, será objeto de seguimiento y evaluación por tres instancia de la entidad, como lo establece la resolución No. 120 de 2018 y la 188 de 2021, estas instancias son el comité operativo del proceso 12. Talento Humano, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y el Comité Municipal de Gestión y Desempeño.

31. BIBLIOGRAFÍA

- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 V1. Marzo 2020
- Plan Nacional de Competencias Laborales en el Sector Público. Marzo 2021 V1
- Plan Anual de Vacantes 2019 Orden nacional y territorial. Versión 1. Junio 2019
- Programa Nacional de Bienestar: “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES 2020-2022” DICIEMBRE DE 2020 V1.
- Guía de gestión estratégica del talento humano – GETH en el sector público. Enero 2021.
- Autodiagnóstico Gestión Estrategia de Talento Humano V.4.6. 2021.
- Metodología sugerida para la integración y articulación de los planes de talento humano.
- Informe encuesta de percepción Talento Humano
- Informe Clima Organizacional, Municipio de Armenia, Quindío, nivel central 2021

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Lina María Cruz López Enlace de Proceso Talento Humano	Juan Esteban Cortes Orozco Presidente Comité Institucional de Gestión y Desempeño