



Despacho  
Alcalde  
NIT: 800.191.427-1



# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022

[www.elretorno-guaviare.gov.co](http://www.elretorno-guaviare.gov.co)

Centro Administrativo Municipal Calle 13 # 7 – 13, Barrio El Centro  
Correo: [alcaldia@elretorno-guaviare.gov.co](mailto:alcaldia@elretorno-guaviare.gov.co) - Celular: +57 318 444 9165





@elretorno.guaviare



@ElRetornoGre





 República de Colombia Departamento del Guaviare Municipio de El Retorno NIT. 800191427-1	<b>PROCESO:</b> Gestión de Talento Humano	 ENTRE TODOS <b>PODEMOS</b> <small>ALCALDÍA DE EL RETORNO</small>
	<b>DOCUMENTO:</b> Plan Estratégico de Talento Humano	
<b>CODIGO:</b> D6-PE-GTH-03	<b>FECHA EDICION:</b> 27-01-2022	Página 2 de 23

## Contenido

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>2. CONTEXTO ESTRATÉGICO</b> .....	4
<b>3. OBJETIVOS</b> .....	4
<b>4. MARCO LEGAL</b> .....	5
<b>5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b> .....	11
<b>6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> .....	13
<b>a. Plan Anual de Vacante y Previsión de Recursos Humanos</b> .....	13
<b>c. Plan Institucional de Capacitación</b> .....	15
<b>d. Programa de Inducción y Reinducción</b> .....	16
<b>e. Plan de Bienestar Social e Incentivos</b> .....	17
<b>f. Plan de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo</b> .....	20
<b>g. Sistema de Información y Gestión del Empleo Público</b> .....	21
<b>h. Proceso de evaluación del desempeño</b> .....	22
<b>7. RESPONSABILIDADES</b> .....	22
<b>8. SEGUIMIENTO</b> .....	22
<b>9. COMUNICACIÓN Y CONSULTA</b> .....	23
<b>10. REVISION Y APROBACIÓN</b> .....	23
<b>ANEXOS</b> .....	23

HISTORIAL DEL CAMBIO DEL DOCUMENTO - FORMATO		
Elaboró o Modificó	Revisó	Aprobó
Cargo: Secretaria general	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022

 República de Colombia Departamento del Guaviare Municipio de El Retorno NIT. 800191427-1	<b>PROCESO:</b> Gestión de Talento Humano	
	<b>DOCUMENTO:</b> Plan Estratégico de Talento Humano	
<b>CODIGO:</b> D6-PE-GTH-03	<b>FECHA EDICION:</b> 27-01-2022	Página 3 de 23

## 1. INTRODUCCIÓN



Todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuye con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos, por tal motivo es el activo más importante de las entidades que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales.

El modelo integrado de planeación y gestión, mediante la dimensión – Talento Humano, ofrece a las entidades públicas las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público de acuerdo con las prioridades de la entidad, definidos en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación y las normas que los rigen.

De acuerdo al Decreto 612 de 2018, se estableció los planes de acción institucional, de los cuales seis planes pertenecen a la gestión estratégica del talento humano.

En cumplimiento de lo anterior las entidades deben formular el plan estratégico de talento humano que integran todos los planes de la gestión del talento humano, mediante las cuales se establecen las acciones a realizar para mejorar la gestión y el desarrollo de la gestión del talento humano, de acuerdo a las necesidades identificadas, la capacidad de la entidad y los requisitos legales vigentes aplicables.

HISTORIAL DEL CAMBIO DEL DOCUMENTO - FORMATO		
Elaboró o Modificó	Revisó	Aprobó
Cargo: Secretaria general	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022

 República de Colombia Departamento del Guaviare Municipio de El Retorno NIT. 800191427-1	<b>PROCESO:</b> Gestión de Talento Humano	
	<b>DOCUMENTO:</b> Plan Estratégico de Talento Humano	
<b>CODIGO:</b> D6-PE-GTH-03	<b>FECHA EDICION:</b> 27-01-2022	Página 4 de 23

## 2. CONTEXTO ESTRATÉGICO

### Misión

Prestar los servicios públicos que determine la ley, construir las obras que demande el progreso local, ordenar el desarrollo de su territorio, promover la participación comunitaria, el mejoramiento social y cultural de sus habitantes y cumplir las funciones que le asignen la Constitución y las leyes.

### Visión

El Municipio de El Retorno será en el año 2027 eje de la recuperación regional con una dinámica promotora de mejoramiento continuo de la calidad de vida de sus habitantes, que ofrece estímulos en los procesos económicos, sociales con arraigo de identidad cultural, con prevalencia por la atención integral de la infancia, la juventud, la mujer y las poblaciones vulnerables por parte de las instituciones que de forma eficiente, eficaz y coherente se articulan en pro del bienestar general de todos los Retórnense.

## 3. OBJETIVOS



### 3.1 Objetivo General

Establecer los lineamientos y acciones a cumplir para una adecuada gestión del talento humano, de acuerdo las necesidades identificadas en la entidad y los requisitos legales vigentes.

### 3.2 Objetivos Específicos

1. Establecer requisitos y acciones para la provisión de las vacantes de manera oportuna de acuerdo a las necesidades identificadas y la normatividad vigente aplicable.

HISTORIAL DEL CAMBIO DEL DOCUMENTO - FORMATO		
Elaboró o Modificó	Revisó	Aprobó
Cargo: Secretaria general	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022



 <p>República de Colombia Departamento del Guaviare Municipio de El Retorno NIT. 800191427-1</p>	<p><b>PROCESO:</b> Gestión de Talento Humano</p>	
	<p><b>DOCUMENTO:</b> Plan Estratégico de Talento Humano</p>	
<p><b>CODIGO:</b> D6-PE-GTH-03</p>	<p><b>FECHA EDICION:</b> 27-01-2022</p>	<p>Página 5 de 23</p>

2. Establecer los requisitos y acciones para fortalecer el conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios.
3. Establecer los requisitos y acciones para garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los funcionarios de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
4. Establecer los requisitos y acciones para la implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo a las necesidades identificadas y la normatividad vigente aplicable a la entidad, con el fin de proteger la seguridad y salud de los funcionarios.
5. Establecer los requisitos y acciones para gestionar el registro de información en el SIGEP y la realización de monitoreo y seguimiento de acuerdo a los requisitos legales vigentes.
6. Establecer los requisitos y acciones para garantizar la implementación del proceso de evaluación de desempeño laboral de acuerdo a los requisitos legales.
7. Establecer los requisitos y acciones para la implementación de procesos de inducción y reinducción de acuerdo a los requisitos legales.

#### 4. MARCO LEGAL



NORMA	EPÍGRAFE DE LA NORMA
Ley 776 de 2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales.
Ley 1010 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.

HISTORIAL DEL CAMBIO DEL DOCUMENTO - FORMATO		
Elaboró o Modificó	Revisó	Aprobó
Cargo: Secretaria general	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022

 <p>República de Colombia Departamento del Guaviare Municipio de El Retorno NIT. 800191427-1</p>	<p><b>PROCESO:</b> Gestión de Talento Humano</p>	
	<p><b>DOCUMENTO:</b> Plan Estratégico de Talento Humano</p>	
<p><b>CODIGO:</b> D6-PE-GTH-03</p>	<p><b>FECHA EDICION:</b> 27-01-2022</p>	<p>Página 6 de 23</p>



Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social y se dictan otras disposiciones.
Ley 1523 de 2012	Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. (Artículo 6 Corregido por el art. 1, Decreto Nacional 2464 de 2012) (Artículo 11 Parágrafo 5°. Reglamentado por el Decreto Nacional 1637 de 2013).
Ley 1064 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
Circular externa NO.100-010-2014	Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos
Decreto 160 de 2014, Artículo 16	“Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva”.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Decreto No. 080 de 2021	“Por medio del cual integran modificaciones al decreto 001 de 2012, actualizando parcialmente el manual específico de funciones, y de competencias laborales para el cargo de jefe de control interno de la alcaldía municipal de El Retorno Guaviare.
Decreto 2842 de 2010	Por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) y se deroga el Decreto 1145 de 2004.

HISTORIAL DEL CAMBIO DEL DOCUMENTO - FORMATO		
Elaboró o Modificó	Revisó	Aprobó
Cargo: Secretaria general	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022

 <p>República de Colombia Departamento del Guaviare Municipio de El Retorno NIT. 800191427-1</p>	<p><b>PROCESO:</b> Gestión de Talento Humano</p>	
	<p><b>DOCUMENTO:</b> Plan Estratégico de Talento Humano</p>	
<p><b>CODIGO:</b> D6-PE-GTH-03</p>	<p><b>FECHA EDICION:</b> 27-01-2022</p>	<p>Página 7 de 23</p>

Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
Decreto 4904 de 2009	Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones
Decreto 614 de 1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
Decreto 884 de 2012	Se reglamenta el teletrabajo
Decreto 1567 de 1998	Por el cual se crean el sistema de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
Acuerdo 26 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
Acuerdo CNSC No. 20181000006176 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.
Resolución 223 de 2012	Por medio de la cual se modifica la Resolución 666 de 2020 en el sentido de sustituir su anexo técnico.
Resolución 2013 de 1986	Reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités paritarios de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.
Resolución 652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones
Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Resolución 1016 de 1989	Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo



HISTORIAL DEL CAMBIO DEL DOCUMENTO - FORMATO		
Elaboró o Modificó	Revisó	Aprobó
Cargo: Secretaria general	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022

 <p>República de Colombia Departamento del Guaviare Municipio de El Retorno NIT. 800191427-1</p>	<p><b>PROCESO:</b> Gestión de Talento Humano</p>	
	<p><b>DOCUMENTO:</b> Plan Estratégico de Talento Humano</p>	
<p><b>CODIGO:</b> D6-PE-GTH-03</p>	<p><b>FECHA EDICION:</b> 27-01-2022</p>	<p>Página 8 de 23</p>

	y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional
Resolución 2400 de 1979	Por el cual se establece el reglamento general de Seguridad e Higiene Industrial en cada establecimiento de trabajo con el fin de preservar la salud física y mental y prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
Ley 2013 de 2019	Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés
Decreto 1045 de 1978	Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.
Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales
Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.
Decreto 1772 de 1994	Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al sistema general de riesgos profesionales
Decreto 1832 de 1994	Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales.
Ley 190 de 1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa
Decreto 806 de 1998	Por el cual se reglamenta la afiliación al Régimen de Seguridad Social en Salud y la prestación de los beneficios del servicio público esencial de Seguridad Social en Salud y como servicio de interés general, en todo el territorio nacional. vigente artículo 52, 65, 70, 79
Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se



HISTORIAL DEL CAMBIO DEL DOCUMENTO - FORMATO		
Elaboró o Modificó	Revisó	Aprobó
Cargo: Secretaria general	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022



 <p>República de Colombia Departamento del Guaviare Municipio de El Retorno NIT. 800191427-1</p>	<p><b>PROCESO:</b> Gestión de Talento Humano</p>	
	<p><b>DOCUMENTO:</b> Plan Estratégico de Talento Humano</p>	
<p><b>CODIGO:</b> D6-PE-GTH-03</p>	<p><b>FECHA EDICION:</b> 27-01-2022</p>	<p>Página 9 de 23</p>



	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.
Decreto Nacional 321 de 2017	Por el cual se corrigen unos yerros en la Ley 1821 de 2016 "Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas.
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
Ley 594 del 2000	Por medio de la cual se dicta la ley general de archivos y se dictan otras disposiciones. (Reglamentada parcialmente por los decretos nacionales 4124 de 2004, 1100 de 2014).
Ley 734 del 2000	Por el cual se expide el código disciplinario único.
Decreto 1919 de 2002	Por el cual se fija el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos y se regula el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales del nivel territorial.
Ley 797 de 2003	Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los regímenes pensionales exceptuados y especiales
Circular 04 de 2003	organización de historias laborales
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 4500 de 2005, el Decreto Nacional 3905 de 2009, el Decreto Nacional 4567 de 2011).
Decreto 760 de 2005	Artículo 3. Por el cual se establecen los procedimientos que deben surtirse ante y por la comisión nacional de

HISTORIAL DEL CAMBIO DEL DOCUMENTO - FORMATO		
Elaboró o Modificó	Revisó	Aprobó
Cargo: Secretaria general	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022

 <p>República de Colombia Departamento del Guaviare Municipio de El Retorno NIT. 800191427-1</p>	<p><b>PROCESO:</b> Gestión de Talento Humano</p>	
	<p><b>DOCUMENTO:</b> Plan Estratégico de Talento Humano</p>	
<p><b>CODIGO:</b> D6-PE-GTH-03</p>	<p><b>FECHA EDICION:</b> 27-01-2022</p>	<p>Página <b>10</b> de <b>23</b></p>

	servicio civil para el cumplimiento de sus funciones. ( Modificado por el art. 134, Ley 1753 de 2015).
Decreto 1465 de 2005	Por medio del cual se reglamentan los artículos 9° de la Ley 21 de 1982, el parágrafo 1° del artículo 1° de la Ley 89 de 1988, 287 de la Ley 100 de 1993, el numeral 4 del artículo 30 de la Ley 119 de 1994, 15 de la Ley 797 de 2003 y 10 de la Ley 828 de 2003. (Modificado por el art. 5, Decreto Nacional 1931 de 2006)
Decreto 1637 de 2006	Por el cual se dictan disposiciones para la organización y funcionamiento del registro único de afiliados al sistema de la protección social
Decreto 404 de 2006	Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional
Ley 1122 de 2007	Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 313 de 2008, modificada por el art. 36, Decreto Nacional 126 de 2010, en lo relativo a las multas por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1390 de 2008	Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional para los alcaldes
Ley 1474 de 2011	Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública. (Reglamentada por el Decreto Nacional 734 de 2012, Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 4632 de 2011.)
Ley 1437 de 2011	Por la cual se expide el código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo.
Decreto 1443 de 2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
Decreto Nacional 1785 de 2014	Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.

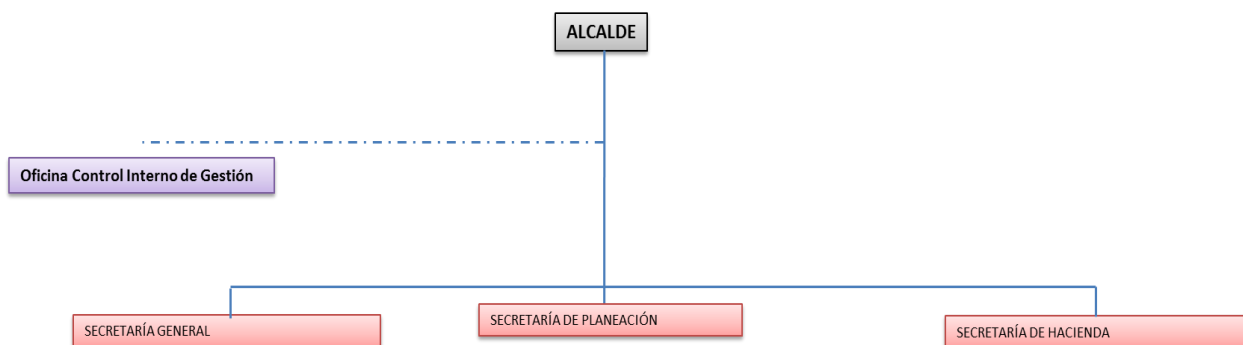
HISTORIAL DEL CAMBIO DEL DOCUMENTO - FORMATO		
Elaboró o Modificó	Revisó	Aprobó
Cargo: Secretaria general	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022

 República de Colombia Departamento del Guaviare Municipio de El Retorno NIT. 800191427-1	<b>PROCESO:</b> Gestión de Talento Humano	 ENTRE TODOS PODEMOS ALCALDÍA DE EL RETORNO
	<b>DOCUMENTO:</b> Plan Estratégico de Talento Humano	
<b>CODIGO:</b> D6-PE-GTH-03	<b>FECHA EDICION:</b> 27-01-2022	Página 11 de 23

Decreto 2353 de 2015	Por el cual se unifican y actualizan las reglas de afiliación al sistema general de seguridad social en salud, se crea el sistema de afiliación transaccional y se definen los instrumentos para garantizar la continuidad en la afiliación y el goce efectivo del derecho a la salud
Ley 1821 de 2016	Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas.



## 5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La Estructura Organizacional de la Alcaldía de El Retorno fue adoptada mediante Acuerdo 001 del 14 de enero de 2008.





La planta de personal del Municipio está conformada por Treinta y Ocho (38) Cargos de los cuales Treinta y Cinco (35) se pagan con recursos propios y Tres (03) se hace por recursos de Sistema General de Participaciones Propósito General; A continuación, se describe la planta de empleos de esta entidad territorial.

HISTORIAL DEL CAMBIO DEL DOCUMENTO - FORMATO		
Elaboró o Modificó	Revisó	Aprobó
Cargo: Secretaria general	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022

	República de Colombia Departamento del Guaviare Municipio de El Retorno NIT. 800191427-1	<b>PROCESO:</b> Gestión de Talento Humano	
		<b>DOCUMENTO:</b> Plan Estratégico de Talento Humano	
<b>CODIGO:</b> D6-PE-GTH-03	<b>FECHA EDICION:</b> 27-01-2022	Página 12 de 23	

Dependencia	Cargo	No. cargos	Código	Grado	Nivel
<b>DESPACHO ALCALDE</b>	Alcalde	1	005	03	Directivo
	Técnico Administrativo (Talento Humano)	1	367	03	Técnico
	Secretaria Ejecutiva - Despacho	1	367	02	Asistencial
	Técnico Administrativo (Programas Sociales)	1	367	02	Técnico
<b>Total Despacho Alcalde</b>		<b>4</b>			
<b>SECRETARIA GENERAL</b>	Secretario General	1	020	02	Directivo
	Técnico Área Salud (Coordinador de Vigilancia en Salud Pública Municipal).	1	323	02	Técnico
	Auxiliar Administrativo	6	407	03	Asistencial
	Auxiliar Área de Salud	1	412	03	Asistencial
	Técnico Administrativo (Almacén)	1	367	03	Técnico
	Inspector de Policía	1	303	01	Técnico
	Inspector de Policía Rural	1	306	01	Técnico
	Auxiliar de Servicios Generales	2	470	01	Asistencial
	Jefe Oficina de Salud	1	006	01	Directivo
	Jefe Unidad de Cultura	1	006	01	Directivo
	Jefe Unidad de Deportes y la Recreación	1	006	01	Directivo
<b>Total Secretaría General</b>		<b>17</b>			
<b>SECRETARÍA DE PLANEACION</b>	Secretario de Planeación	1	020	02	Directivo
	Auxiliar Administrativa	1	407	03	Asistencial
	Técnico Administrativo Banco Programas y Proyectos	1	367	07	Técnico
	Jefe de Oficina Régimen Subsidiado y SISBEN	1	006	01	Directivo
	Operario Maquinaria	2	487	05	Asistencial
	Conductor Mecánico	3	482	03	Asistencial
	Operario	1	487	02	Asistencial
<b>Total Secretaría De Planeación</b>		<b>10</b>			
<b>SECRETARÍA DE HACIENDA</b>	Secretaria de Hacienda	1	020	02	Directivo
	Auxiliar Administrativa	1	407	03	Asistencial
	Técnico Administrativo (Presupuesto)	1	367	03	Técnico
	Técnico Administrativo (Contabilidad)	1	367	03	Técnico
	Contador Público	1	219	01	Profesional Universitario
<b>Total Secretaría De Hacienda</b>		<b>5</b>			
<b>CONTROL INTERNO</b>	Jefe Oficina de Control Interno	1	115	01	Asesor
<b>Total Control Interno</b>		<b>1</b>			
<b>COMISARÍA DE FAMILIA</b>	Comisario de Familia	1	202	02	Profesional Universitario
<b>Total Comisaría De Familia</b>		<b>1</b>			

HISTORIAL DEL CAMBIO DEL DOCUMENTO - FORMATO		
Elaboró o Modificó	Revisó	Aprobó
Cargo: Secretaria general	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022

 República de Colombia Departamento del Guaviare Municipio de El Retorno NIT. 800191427-1	<b>PROCESO:</b> Gestión de Talento Humano	
	<b>DOCUMENTO:</b> Plan Estratégico de Talento Humano	
<b>CODIGO:</b> D6-PE-GTH-03	<b>FECHA EDICION:</b> 27-01-2022	Página 13 de 23

<b>Gran Total</b>	<b>38</b>			
-------------------	-----------	--	--	--

## 6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano integra y articula los planes institucionales de talento humano, es una herramienta mediante la cual se programan las acciones a realizar en cada uno de los planes de acuerdo a las necesidades identificadas y los requisitos legales aplicables a la entidad.

El plan estratégico de talento humano se formula para la vigencia 2020-2023, pero debe ser actualizado cada vez que se requiera por cambios normativos, y el cronograma del plan se formula para cada vigencia antes del 31 de enero de acuerdo al resultado del diagnóstico realizado en cada tema y debe ser integradas en el plan de acción de la entidad.

A continuación, se relacionan los requisitos que debe cumplir la entidad en cada uno de los planes de acción institucional de la gestión del talento humano.



### a. Plan Anual de Vacante y Previsión de Recursos Humanos

#### OBJETIVO GENERAL

Generar estrategias que permitan proveer el talento humano, de tal forma que se logren identificar las necesidades en la planta de personal y se disponga del mismo para el logro de los objetivos y metas institucionales.

### b. Plan Anual de Previsión de recursos humanos

HISTORIAL DEL CAMBIO DEL DOCUMENTO - FORMATO		
Elaboró o Modificó	Revisó	Aprobó
Cargo: Secretaria general	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022

 República de Colombia Departamento del Guaviare Municipio de El Retorno NIT. 800191427-1	<b>PROCESO:</b> Gestión de Talento Humano	 <b>ENTRE TODOS PODEMOS</b> <small>ALCALDÍA DE EL RETORNO</small>
	<b>DOCUMENTO:</b> Plan Estratégico de Talento Humano	
<b>CODIGO:</b> D6-PE-GTH-03	<b>FECHA EDICION:</b> 27-01-2022	Página 14 de 23

### **OBJETIVO GENERAL:**

Consolidar la información de la planta de personal con los lineamientos para la provisión de los empleos, de acuerdo con la normatividad vigente; buscando con ello garantizar de manera eficiente la prestación de servicios a la comunidad en general y dar cumplimiento la metas y objetivos institucionales.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:



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

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

Esta herramienta busca estrategias para garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades de personal en las dependencias de la Entidad.

- Realizar Diagnósticos de las necesidades de previsión de recursos Humanos.
- Cubrir las vacantes teniendo en cuenta los requisitos legales.
- Reportar a la Comisión Nacional de Servicio Civil los cargos de carrera administrativa, que requieren suplir concurso.

HISTORIAL DEL CAMBIO DEL DOCUMENTO - FORMATO		
Elaboró o Modificó	Revisó	Aprobó
Cargo: Secretaria general	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022



 República de Colombia Departamento del Guaviare Municipio de El Retorno NIT. 800191427-1	<b>PROCESO:</b> Gestión de Talento Humano	 ENTRE TODOS <b>PODEMOS</b> <small>ALCALDÍA DE EL RETORNO</small>
	<b>DOCUMENTO:</b> Plan Estratégico de Talento Humano	
<b>CODIGO:</b> D6-PE-GTH-03	<b>FECHA EDICION:</b> 27-01-2022	Página 15 de 23

- Garantizar que el procedimiento de selección, vinculación y retiro de personal se encuentre vigente y se implemente de acuerdo a lo establecido.
- El tiempo de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo es de un mes o menos.
- Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes.
- La proporción de provisionales debe ser menor o igual al 10% de la plata total.
- El cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 1 mes o menos.
- Cuando surjan vacante en el caso de que exista lista de elegibles vigentes, se procede a la provisión temporal de formar oportuna con personal competente.
- Contar con información ágil y confiable que permita verificar si existen servidores de carrera con derecho preferencial para una eventual vacante de carrera.
- Realizar evaluación de las competencias para todos los aspirantes a cubrir vacantes mediante el acompañamiento de la función pública u otra entidad competente.
- Tramitar oportunamente las solicitudes de inscripción o actualización de carrera administrativa ante la CNSC.

### c. Plan Institucional de Capacitación

La Secretaría General de la Alcaldía de El Retorno, de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia y en especial lo consagrado en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, Decreto 1499 de 2017 y Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG, ha dispuesto lo necesario para planear, diseñar, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación - PIC, con el fin de desarrollar las competencias y habilidades para el mejoramiento de los procesos y su capital humano, fortalecer servicios, por medio de un conjunto de acciones de capacitación que le apunten al cumplimiento de los objetivos institucionales, al crecimiento humano de sus servidores, a la generación y

HISTORIAL DEL CAMBIO DEL DOCUMENTO - FORMATO		
Elaboró o Modificó	Revisó	Aprobó
Cargo: Secretaria general	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022

	República de Colombia Departamento del Guaviare Municipio de El Retorno NIT. 800191427-1	<b>PROCESO:</b> Gestión de Talento Humano	
		<b>DOCUMENTO:</b> Plan Estratégico de Talento Humano	
<b>CODIGO:</b> D6-PE-GTH-03	<b>FECHA EDICION:</b> 27-01-2022	Página 16 de 23	

producción de conocimiento, a la innovación y transformación al interior de la entidad y a la mejora en la oportunidad y calidad de las respuestas a todos los grupos de valor. Para ello, se deben tener en cuenta los siguientes lineamientos.



- El plan de capacitación debe responder a diagnósticos que identifiquen las necesidades y requerimientos de las oficinas y los funcionarios.
- La capacitación debe estar orientada a los objetivos institucionales de la entidad.
- Optimizar los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que puedan incluir el apoyo interinstitucional.
- Debe incluir, ejecutar y evaluar las orientaciones documentadas de la Alta Dirección.
- Tener en cuenta la oferta del sector Función Pública, participar y evaluar la eficacia de las actividades.
- Aplicar las fases para la formulación, ejecución y seguimiento del plan: sensibilización, formulación de proyectos de aprendizaje, consolidación de diagnóstico de necesidades de la entidad, programación del plan, ejecución del plan, evaluación de la eficacia.
- Incluir los temas, priorizadas de acuerdo al resultado de diagnóstico de necesidades.
- Desarrollar programa de bilingüismo y gestionar la participación de los funcionarios.
- El Plan Institucional de capacitación se debe formular mínimo una vez por vigencia.

#### d. Programa de Inducción y Reinducción.

- El programa de inducción se debe realiza durante los cuatro meses siguientes a la vinculación para iniciar al empleado en su interacción a la cultura organizacional.
- El programa de re-inducción se debe programar y ejecutar por los cambios producidos en cualquiera de los asuntos relacionados con los objetivos de la entidad, se impartirá a todos los funcionarios por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en el que se produzcan dichos cambios, e incluirán

HISTORIAL DEL CAMBIO DEL DOCUMENTO - FORMATO		
Elaboró o Modificó	Revisó	Aprobó
Cargo: Secretaria general	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022



 República de Colombia Departamento del Guaviare Municipio de El Retorno NIT. 800191427-1	<b>PROCESO:</b> Gestión de Talento Humano	
	<b>DOCUMENTO:</b> Plan Estratégico de Talento Humano	
<b>CODIGO:</b> D6-PE-GTH-03	<b>FECHA EDICION:</b> 27-01-2022	Página 17 de 23

obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

#### e. Plan de Bienestar Social e Incentivos

La Secretaría General de la Alcaldía de El Retorno, es consiente que debe avanzar hacia la consolidación de una atención de máxima calidad hacia sus ciudadanos (integral, oportuna y eficiente). Para ello se implementarán estrategias que permitan garantizar que los servidores públicos estén motivados y sean competentes, eficientes e innovadores, no solo para ejercer adecuadamente su labor, sino también para evolucionar y desarrollar la innovación que sea requerida para mantener e incrementar su productividad y su capacidad de respuesta ante las crecientes demandas de los ciudadanos. Estamos llamados a compatibilizar eficiencia y eficacia con igualdad de oportunidades, meritocracia, exigencia, neutralidad y diversidad, características paradigmáticas de las administraciones profesionales en una democracia moderna.



Fundamentos del sistema de estímulos:

**Humanización del Trabajo.** Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.

**Equidad y Justicia.** Este principio considera que, sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.

**Sinergia.** Este principio se orienta en buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación

HISTORIAL DEL CAMBIO DEL DOCUMENTO - FORMATO		
Elaboró o Modificó	Revisó	Aprobó
Cargo: Secretaria general	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022

 República de Colombia Departamento del Guaviare Municipio de El Retorno NIT. 800191427-1	<b>PROCESO:</b> Gestión de Talento Humano	
	<b>DOCUMENTO:</b> Plan Estratégico de Talento Humano	
<b>CODIGO:</b> D6-PE-GTH-03	<b>FECHA EDICION:</b> 27-01-2022	Página 18 de 23

de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.

**Objetividad y Transparencia.** Los procesos que produzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.



**Coherencia.** Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.

**Articulación.** La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

### Requisitos:



- Incluir incentivos para los equipos de trabajo (pecuniarios).
- Incluir incentivos para los equipos de trabajo y publicar el mecanismo de selección para toda la entidad. (no pecuniarios).
- Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los funcionarios de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.
- Para los equipos no beneficiarios con incentivos pecuniarios se podrán organizar incentivos no pecuniarios y deben quedar definidos en el plan de bienestar social e incentivos.
- La entidad debe definir como mínimo seis incentivos no pecuniarios de los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones programas de

HISTORIAL DEL CAMBIO DEL DOCUMENTO - FORMATO		
Elaboró o Modificó	Revisó	Aprobó
Cargo: Secretaria general	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022

 República de Colombia Departamento del Guaviare Municipio de El Retorno NIT. 800191427-1	<b>PROCESO:</b> Gestión de Talento Humano	
	<b>DOCUMENTO:</b> Plan Estratégico de Talento Humano	
<b>CODIGO:</b> D6-PE-GTH-03	<b>FECHA EDICION:</b> 27-01-2022	Página 19 de 23

- turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional, de acuerdo con la Ley y los reglamentos vigentes.
- Para asignar los incentivos la entidad deberá observar las consideraciones establecidas en el artículo N° 36 del Decreto 1567 de 1998.
  - Tener en cuenta los criterios del área de talento humano, documentarlos divulgarlos en la entidad.
  - Incluir las decisiones de la Alta Dirección, documentarlas e incorporarlas en cada vigencia.
  - Implementar instrumento de recolección de información que sea respondido como mínimo por el 50% de los servidores de la entidad, para elaborar el diagnóstico de necesidades.
  - Incluir los siguientes temas, priorizando de acuerdo al resultado del diagnóstico: Deportivos, recreativos y vacacionales, Artísticos y culturales, Promoción y prevención de la salud, Educación en artes y artesanías, Promoción de programas de vivienda, Clima laboral, Cambio organizacional, Adaptación laboral, Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio, Cultura organizacional, Programas de incentivos, Trabajo en equipo, Educación formal (primaria, secundaria y media, superior).
  - Implementar programa de entorno laboral saludable, evaluar e incorporar mejoras.
  - Realizar actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucren la participación de entre el 76% y el 100% de los servidores.
  - Implementar buenas prácticas relacionada con Bienestar e Incentivos, y evaluar el impacto.
  - Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
  - Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural.
  - Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras.
  - El plan de incentivos debe motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus trabajadores.

HISTORIAL DEL CAMBIO DEL DOCUMENTO - FORMATO		
Elaboró o Modificó	Revisó	Aprobó
Cargo: Secretaria general	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022

 República de Colombia Departamento del Guaviare Municipio de El Retorno NIT. 800191427-1	<b>PROCESO:</b> Gestión de Talento Humano	
	<b>DOCUMENTO:</b> Plan Estratégico de Talento Humano	
<b>CODIGO:</b> D6-PE-GTH-03	<b>FECHA EDICION:</b> 27-01-2022	Página 20 de 23

- El plan de bienestar social e incentivos según lo establecido en el decreto ley 1567 de 1998 se debe realizar anualmente.
- Dentro de los programas de bienestar social no podrán destinarse recursos para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.
- Tendrá derecho a beneficiarse del programa de bienestar social todo el personal de planta de la alcaldía y sus familias conforme a las disposiciones legales.
- Formular e implementar plan de retiro.
- programa de desvinculación asistida para los pre-pensionados y por otras causales como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.



#### f. Plan de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo

El plan anual de trabajo de SST es una herramienta práctica metodológica de planeación que puntualiza las actividades a desarrollar, de modo que pueda tenerse una perspectiva de las acciones, responsables, recursos y fechas de ejecución, por medio de un cronograma, para desarrollar los planes y los programas, a fin de realizar seguimiento a la ejecución de estos, facilitando así, el proceso de evaluación y ajustes.

Esta Entidad necesita establecer estrategias que permitan gestionar la salud y la seguridad de estos grupos de valor sus servidores públicos, colaboradores y visitantes mediante la ejecución de un Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), con una metodología enmarcada en la mejora continua, dando cumplimiento a las disposiciones legales establecidas para dicho efecto y redundando en la materialización de los grandes proyectos estratégicos de ciudad, por ello debe cumplir con las fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de SST con estándares Mínimos (Decreto 1072 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo).

**Inspección de vigilancia y control:** es la verificación del cumplimiento de la normatividad vigente sobre el Sistema de Gestión de SST, los realiza el

HISTORIAL DEL CAMBIO DEL DOCUMENTO - FORMATO		
Elaboró o Modificó	Revisó	Aprobó
Cargo: Secretaria general	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022

 República de Colombia Departamento del Guaviare Municipio de El Retorno NIT. 800191427-1	<b>PROCESO:</b> Gestión de Talento Humano	 <b>ENTRE TODOS PODEMOS</b> <small>ALCALDÍA DE EL RETORNO</small>
	<b>DOCUMENTO:</b> Plan Estratégico de Talento Humano	
<b>CODIGO:</b> D6-PE-GTH-03	<b>FECHA EDICION:</b> 27-01-2022	Página <b>21</b> de <b>23</b>

ministerio del trabajo a partir de noviembre de 2019, conforme a los estándares mínimos establecidos en la resolución 0312 de 2019.

Cumplir con los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo a la cantidad de trabajadores de la entidad independiente del tipo de vinculación y de acuerdo a la clasificación del riesgo.

La Secretaria General de la Alcaldía de El Retorno, reconoce la importancia de mantener y mejorar la calidad de vida de sus colaboradores, por tanto, se compromete desde el más alto nivel de la organización a:



- Proteger la integridad física, mental y social de todo el personal de la Entidad.
- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos de cada una de las sedes de la entidad y establecer los respectivos controles, con el fin de minimizar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Realizar la implementación de las actividades contempladas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo el cual se articulará con el Sistema integrado de Gestión de la entidad.
- Cumplir con la normatividad nacional vigente en materia de riesgos laborales y demás requisitos aplicables.

Para el desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo, se cuenta con el apoyo de la alta dirección de la entidad y en general de todo el nivel directivo de la Secretaria General, el COPASST y los colaboradores en general, quienes adquieren obligaciones y responsabilidades en su implementación, seguimiento y permanencia

### **g. Sistema de Información y Gestión del Empleo Público**

- Garantizar que se registre la información de todos los servidores públicos vinculados a la entidad, tanto empleados de planta, trabajadores oficiales y los contratistas de prestación de servicios, en el SIGEP y se opere, actualice y gestione de manera oportuna y que esta sea veraz y confiable.

HISTORIAL DEL CAMBIO DEL DOCUMENTO - FORMATO		
Elaboró o Modificó	Revisó	Aprobó
Cargo: Secretaria general	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022

 República de Colombia Departamento del Guaviare Municipio de El Retorno NIT. 800191427-1	<b>PROCESO:</b> Gestión de Talento Humano	
	<b>DOCUMENTO:</b> Plan Estratégico de Talento Humano	
<b>CODIGO:</b> D6-PE-GTH-03	<b>FECHA EDICION:</b> 27-01-2022	Página 22 de 23

- Están obligados a diligenciar el formato único de hoja de vida, todos los empleados adscritos a la planta de personal de la entidad, los trabajadores oficiales, los contratistas de prestación de servicios.
- Garantizar la adecuada custodia de las hojas de vida y de la declaración de bienes y rentas, aun después del retiro o terminación del contrato, en el caso de los funcionarios vinculados a la planta de personal y los trabajadores oficiales será responsabilidad de la Secretaría General mediante el área de talento humano, y de los contratistas de prestación de servicios mediante el área de jurídica y contratación.
- El jefe de control interno de gestión es responsable de realizar seguimiento permanente para verificar que le entidad cumpla con las obligaciones derivadas del título 17 de decreto 1083 de 2015.

#### **h. Proceso de evaluación del desempeño.**

- Concertar los compromisos laborales de los funcionarios vinculados mediante carrera administrativa, en los términos legales establecidos.
- Realizar Seguimiento trimestral los evaluadores a los evaluados para verificar el ingreso de información en la plataforma virtual.
- Realizar las evaluaciones ordinarias en los términos legales establecidos y evaluaciones extraordinarias cuando se requieran.
- La secretaria General debe realizar seguimiento para verificar el cumplimiento de las responsabilidades de los evaluadores y evaluados.



## **7. RESPONSABILIDADES**

La formulación y aprobación del plan estratégico de talento humano, es liderado por la Secretaría General, y la implementación es de responsabilidad de todos los funcionarios vinculados a la entidad.

## **8. SEGUIMIENTO**

**Responsable:** Secretaría General

<b>HISTORIAL DEL CAMBIO DEL DOCUMENTO - FORMATO</b>		
<b>Elaboró o Modificó</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
Cargo: Secretaria general	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022

 República de Colombia Departamento del Guaviare Municipio de El Retorno NIT. 800191427-1	<b>PROCESO:</b> Gestión de Talento Humano	 <b>ENTRE TODOS PODEMOS</b> <small>ALCALDÍA DE EL RETORNO</small>
	<b>DOCUMENTO:</b> Plan Estratégico de Talento Humano	
<b>CODIGO:</b> D6-PE-GTH-03	<b>FECHA EDICION:</b> 27-01-2022	Página <b>23</b> de <b>23</b>

**Periodicidad:** Un seguimiento semestral a la implementación del plan estratégico de talento humano, elaboración de informe de resultado y presentación al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

## 9. COMUNICACIÓN Y CONSULTA

El plan estratégico de talento humano se publicará en los medios de comunicación interno y externo de la entidad.

## 10. REVISION Y APROBACIÓN

Revisado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el día 27 de enero de 2022, mediante acta No. 01 de 2022, para consulta estará disponible en la página web de la entidad y los correos institucionales.

Para constancia firman:

ORIGINAL FIRMADO  
**DIANA CAROLINA GIRALDO SALAZAR**  
 secretaria de hacienda con funciones delegatarias  
 Alcalde encargado

ORIGINAL FIRMADO  
**MARÍA CONSUELO ÁVILA AMÓRTEGUI**  
 secretaria general

### ANEXOS

Cronograma de actividades del Plan Estratégico de Talento Humano para le vigencia actual.

HISTORIAL DEL CAMBIO DEL DOCUMENTO - FORMATO		
Elaboró o Modificó	Revisó	Aprobó
Cargo: Secretaria general	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022	Acta CIGD N° 01 de 27-01-2022