



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE VICHADA
ALCALDÍA DE PUERTO CARREÑO
DESPACHO DEL ALCALDE
despacho@puertocarreno-vichada.gov.co



RESOLUCION No. 051
(28 Enero de 2022)

"Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Desarrollo del Talento Humano para la vigencia 2022 en la Alcaldía de Puerto Carreño - Vichada"

El Alcalde Municipal de Puerto Carreño en uso de sus Atribuciones Constitucionales y legales y en especial las Conferidas por la Ley 909 de 2004 y Decreto 1567 de 1998 y,

CONSIDERANDO:

Que se debe dar cumplimiento a la Ley 87 de 1993 y Decreto 1599 de 2005 y a las normas del Sistema de Gestión de Calidad, las cuales se refieren a que todas las entidades Públicas deben tener un Plan Estratégico de Desarrollo del Talento Humano, el cual debe contener las normas que lo establecen.

Que por mandato de la Ley 909 de 2004 corresponde a toda Entidad Territorial diseñar y mantener actualizado su propio Plan de Capacitación acorde con las necesidades detectadas.

Que según El Decreto Ley 1567 de 1998, actualmente vigente, regula el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos; los Programas de Bienestar Social y los Programas de incentivos.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de Bienestar social como: "Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

En mérito de lo anterior,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Adóptese el Plan Estratégico de Desarrollo del Talento Humano 2022, para la Alcaldía de Puerto Carreño.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE VICHADA
ALCALDÍA DE PUERTO CARREÑO
DESPACHO DEL ALCALDE

despacho@puertocarreno-vichada.gov.co



ARTICULO SEGUNDO: El Plan Estratégico de Talento Humano, será financiado a través del rubro establecido para este fin, en el presupuesto Municipal de la presente vigencia.

ARTICULO TERCERO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Puerto Carreño, a los 28 días del mes de enero de 2022


JAIR ESTEBAL BELTRAN HINOJOSA
ALCALDE MUNICIPAL

Proyectó: 
Mayer Valverde Calderón
Prof. Un. de Talento Humano

Revisó: 
Carlos Andrés Pardo Curvelo
Secretario de Gobierno y Administración

Tabla de contenido

INTRODUCCION	2
1. GENERALIDADES.....	4
2. MARCO LEGAL	5
3. ALCANCE	6
4. OBJETIVO GENERAL	6
5. POLITICA GENERAL	6
6. OBJETIVOS ESPECIFICOS	8
7. COMPONENTES	8
8. PREVIO A LA PLANEACION DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	8
8.1. Disposición de Información	9
8.2. Caracterización De Población	9
8.2.1. Resultados de Mediciones adelantadas de los años 2020-2021	10
8.2.1.1. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH	10
8.2.1.2. Resultados Medición - Clima Organización.....	11
8.2.1.3. Medición Formulario único Reporte de Avances de la Gestión - FURAD	16
9. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2022	17
9.1. Estrategias de Talento Humano 2022	19
9.2. Estrategia del Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	20
9.3. Planes y Programas de Talento Humano 2022	22
9.3.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos	22
9.3.2. Programa de Bienestar Social e Incentivos	22
9.3.3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	23
9.3.4. Plan Institucional de Capacitación	23
10. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	24
12. EVALUACION DEL PLAN	25



INTRODUCCION

La Alcaldía Municipal de Puerto Carreño, adopta el Plan Estratégico de Desarrollo del Talento Humano, como una política orientadora y facilitadora de los programas de Formación y Capacitación, Salud Ocupacional, Recreación, Deporte y Cultura, Estímulos e Incentivos, con miras a contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y de las competencias laborales, la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Administración Municipal de Puerto Carreño, lo cual se refleja en la calidad del servicio prestado.

Con fundamento en la Constitución Política y demás normas jurídicas que reglamentan los procesos de capacitación- formación, bienestar laboral e incentivos, en las entidades públicas, el Plan Estratégico de Desarrollo del Talento Humano es adoptado, con la finalidad que trascienda circunstancias coyunturales y se constituya en un instrumento básico, que soporte los cambios organizacionales y logre el mejoramiento de la calidad de la gestión institucional.

Por tal razón, La Administración Municipal, como Entidad Territorial tiene el propósito de mejorar el nivel de satisfacción y generar un buen ambiente laboral para premiar e incentivar y por ende lograr un cambio de actitud en los empleados de la entidad.

En consecuencia, la Alcaldía Municipal de Puerto Carreño, prepara para el período fiscal 2022, un Plan en materia formativa, garantizando así la efectividad administrativa y fiscal y el fortalecimiento de aquellos conocimientos y competencias requeridas por el funcionario, para el desempeño de su cargo.

Con el Plan de Incentivos y de Estímulos enmarcado en la Ley No. 909 de 2004 y Reglamentado por el Decreto Ley No.1567 de 1998 y Decreto No.1227 de 2005 se Persigue motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los empleados para con la Gestión Pública. Con la expedición de la Ley 909 de 2004, el legislador afirma el compromiso por parte de las Entidades del Estado de capacitar y formar a los empleados públicos, orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias, fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y Organizacional, de manera que se posibilite el mejoramiento continuo en la búsqueda de la calidad del servicio que misionalmente le asiste cumplir a la Alcaldía Municipal de Puerto Carreño, para la cual labora.

La Administración Municipal, facilitará el cumplimiento de toda la normatividad sobre capacitación del talento humano dispuesto a su servicio con el firme propósito de lograr fortalecer su capacidad de gestión administrativa y proyección social frente al reto de lograr las metas institucionales establecidas.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE VICHADA
ALCALDÍA DE PUERTO CARREÑO
SECRETARIA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACION
AREA TALENTO HUMANO
talentohumano@puertocarreno-vichada.gov.co



El Área de Talento Humano dentro de la Estructura Organizacional de la Administración Municipal de Puerto Carreño, juega un papel preponderante en el ejercicio del cumplimiento legal de las políticas de desarrollo integral del recurso humano que integra la planta de cargos de la Alcaldía Municipal, por ello ha revisado y actualizado sus necesidades en materia de Capacitación en los ejes o áreas de desempeño, el reto en materia de Capacitación es “Liderar la transformación de la cultura Organizacional, estableciendo condiciones indispensables para el fortalecimiento de sus competencias y asumir nuevas responsabilidades para ampliar el ámbito de su especialización hacia otros espacios laborales”. Lo anterior se dinamiza a través de la puesta en marcha del PLAN ESTRATEGICO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO.



1. GENERALIDADES

En cumplimiento de lo establecido en los Títulos I y II del Decreto 1567 de 1996, Ley 909 de 2004 y reglamentado por sus decretos 1227 y 2539 de 2005, y el Decreto Ley No.1567 de 1998, se persigue motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los empleados para con la Gestión Pública.

El plan Estratégico de Desarrollo del Talento Humano, está estructurado por los siguientes contenidos esenciales:

1. Marco conceptual
2. Marco Normativo.
3. Líneas de Políticas
4. Objetivos
5. Caracterización población
6. Estrategias
7. Programas.
8. Presupuesto.

Lo anterior se logra mediante procesos de formación, capacitación, bienestar, e incentivos que se desarrollen en las entidades del Estado con los servidores públicos, a fin de preservar e incrementar el mérito, garantizando la actualización de conocimientos y el mejoramiento continuo de sus competencias laborales, para responder a las permanentes y crecientes exigencias de la sociedad.

Las competencias laborales se constituyen en el eje de la capacitación, reorientando su enfoque hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y Conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de resultados esperados, para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos de un cargo específico.

El Bienestar Laboral compromete el conjunto de programas, beneficios y estímulos que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social. El bienestar de los empleados al servicio del Estado se debe entender como un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia,

incrementando de esta manera los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las entidades estatales.

El sistema de estímulos a los empleados del Estado expresará en programas de bienestar social e incentivos, armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

Es de tener en cuenta que la calidad de vida laboral es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado produce tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que está a su servicio.

La recreación debe actuar como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador, propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

2. MARCO LEGAL

Este plan tiene los siguientes fundamentos legales:

- Constitución política de Colombia (artículo 54)
- Ley 909 de 2004 (Mediate el cual se reglamenta el sistema de Carrera Administrativa).
- Decreto Nacional 682 de 2001 (Por medio del cual se establece los lineamientos teóricos y filosóficos para la elaboración y ejecución del Plan Anual de Capacitación en los organismos estatales).
- Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Decreto 2539 del 22 de julio de 2005, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por el cual se establecen competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Resolución 415 del 21 de julio de 2003, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para actualizar el Plan de Formación y Capacitación de Servidores Públicos.
- El Decreto Ley 1567 de 1998, actualmente vigente, regula el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar Social y los Programas de incentivos. Define los programas de Bienestar social como: "Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora".
- Ley 100 de 1993, que trata el tema de la Seguridad Social integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98, cual es el área de Protección y Servicios Sociales.

- El Decreto 614 de marzo 14 de 1984 y la Resolución 1016 de marzo 31 de 1989 que reglamentan la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
- Decreto 1295 de 1994, obliga a todas las entidades tanto públicas como privadas a elaborar los planes de Salud Ocupacional.

3. ALCANCE

Serán beneficiarios de las políticas, planes y programas de capacitación, bienestar, e incentivos, los empleados que pertenecen a la planta de personal de la Alcaldía Municipal de Puerto Carreño. De esta manera se aspira tener una cobertura de capacitación del 80% del personal, contando para ello con las asignaciones presupuestales correspondientes. En ningún caso, podrá ser beneficiario, salvo cuando se trate de procesos de inducción, el empleado que haya sido objeto de sanción disciplinaria en el último año.

Este Plan Estratégico de Desarrollo del Talento Humano cuyo contenido tiene el plan de capacitación, bienestar, e incentivos, también contiene unas políticas de manejo del tiempo en los que tanto el empleador como el servidor público aportarán un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y fuera de la jornada laboral establecida.

4. OBJETIVO GENERAL

Lograr a través de los programas de bienestar social, crear, mantener y mejorar, en el ámbito de trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo el desarrollo de sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión, la visión y los objetivos del Municipio.

5. POLITICA GENERAL

La Política General del proceso de Gestión del Talento Humano es contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y competencias de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Puerto Carreño, en función del crecimiento personal, laboral, el mejoramiento del servicio prestado y del Sistema de Gestión de Calidad, coordinando, gestionando, ejecutando y controlando el desarrollo del proceso de gestión del talento

humano para implementar estrategias que aseguren la competencia del personal que labora en la entidad y lograr así el cumplimiento de la misión.

5.1. POLÍTICAS OPERATIVAS

Bienestar Social: Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan tanto el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los empleados, como la eficiencia, la eficacia y la efectividad en su desempeño, igualmente desarrollar valores organizacionales, compromiso institucional y sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad, en función de una cultura de servicio público.

Formación y Capacitación: La Alcaldía Municipal de Puerto Carreño, debe contribuir con el fortalecimiento de las capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos y competencias de los servidores públicos.

Adicionalmente, se establece que frente a todos los programas de capacitación se llevará a cabo una evaluación, tanto del material del programa, como de la asimilación y aplicación de contenidos por parte de los participantes, de igual manera cada participante deberá remitir al área de Talento Humano las evidencias en el logro de los objetivos de la capacitación. Las evidencias serán tomadas como base para los futuros programas de capacitación.

Salud Ocupacional: La Alcaldía Municipal de Puerto Carreño promoverá ambientes que conlleven a un alto grado de bienestar físico, mental y social de sus trabajadores; para tal efecto ejercerá acciones que prevengan toda causa que pueda dañar la salud de ellos, además de procurar la protección contra los factores de riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos para la salud, por lo tanto velará por la ubicación de los funcionarios en empleos acordes con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas.

Programa de Inducción. Están dirigido a iniciar al empleado de la Administración Municipal, en su integración a la cultura organizacional, en lo que tiene que ver con el sistema de valores, formación ética, servicio público, la organización y las funciones del Estado, la misión de la entidad y las funciones de su dependencia, entre otros aspectos.

Programa de Reinducción. Se trata de actualizar y enterar a los empleados de la Administración Municipal, acerca de reformas en la organización del Estado y sus funciones, informarles sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.

Clima Organizacional. La Administración Municipal fortalecerá el Clima Organizacional con la ejecución de algunos proyectos como es el Trabajo en Equipo, Liderazgo, Toma de Decisiones, Motivación hacia el Trabajo, manejo del estrés, calidad del servicio, al igual que aspectos de tipo recreacional, de motivación artística y estímulos e incentivos, para todos los funcionarios en general.

6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Capacitar a los servidores públicos de la Administración Municipal de Puerto Carreño, en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo, teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades, efectuado como producto del proceso de autoevaluación y valuación de los conocimientos y de las competencias.
- Generar, mediante las acciones de formación y capacitación, competencias en los servidores públicos, con el objeto de incrementar la efectividad en sus prácticas laborales.
- Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción en los funcionarios de la Administración Municipal de Puerto Carreño.
- Desarrollar acciones que se ocupen de situaciones y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.
- Promover el desarrollo integral del recurso Humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.
- Desarrollar acciones enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas para que el servidor pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

7. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Provisión de Empleos
- Bienestar Social e Incentivos
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Capacitación

8. PREVIO A LA PLANEACION DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

8.1. Disposición de Información

De acuerdo con el MIPG, se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, el bienestar del ciudadano.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en la Alcaldía Municipal de Puerto Carreño, cuenta con la información actualizada en la plataforma del SWIM, caracterización de los servidores y de los empleos, así como los resultados obtenidos de las diferentes mediciones adelantadas en el año 2020-2021.

8.2. Caracterización De Población

Caracterización de los empleos:

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal tanto global de la alcaldía municipal de puerto Carreño como se observa en la siguiente tabla:

Niveles	Planta global
Directivo	10
Profesional	14
Técnico	10
Asistencial	15
Total	49

Corte diciembre de 2020

NIVELES	N CARGOS	MUJERES	MUJERES%	HOMBRES	HOMBRES%
DIRECTIVO	10	3	30%	7	70%
PROFESIONAL	14	8	57.14%	6	42.86%
TECNICO	10	2	20%	8	80%
ASISTENCIAL	15	14	93.33%	1	6.66%
TOTAL	49	27	50.12%	22	49.88%

Fuente: Corte diciembre de 2021

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el área de talento humano cuenta con la base de datos de Planta de Personal, el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

8.2.1. Resultados de Mediciones adelantadas de los años 2020-2021

8.2.1.1. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de la variable adelantado por el área de Talento Humano, mediante la matriz GETH se da cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección Administrativa de la Secretaría de Gobierno y Administración donde se evidencia una calificación de 67.8 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez “TRANSFORMACION”.

Este resultado demuestra que la implementación de la GETH ha avanzado, pero requiere mejoras; existe evidencias de acciones que impactan en el desempeño, pero aún existen brechas importantes. Aún falta posicionar el tema a nivel estratégico; tal como se muestra en la siguiente tabla, la cual presenta un comparativo de los diagnósticos presentados en los años 2019 - 2021

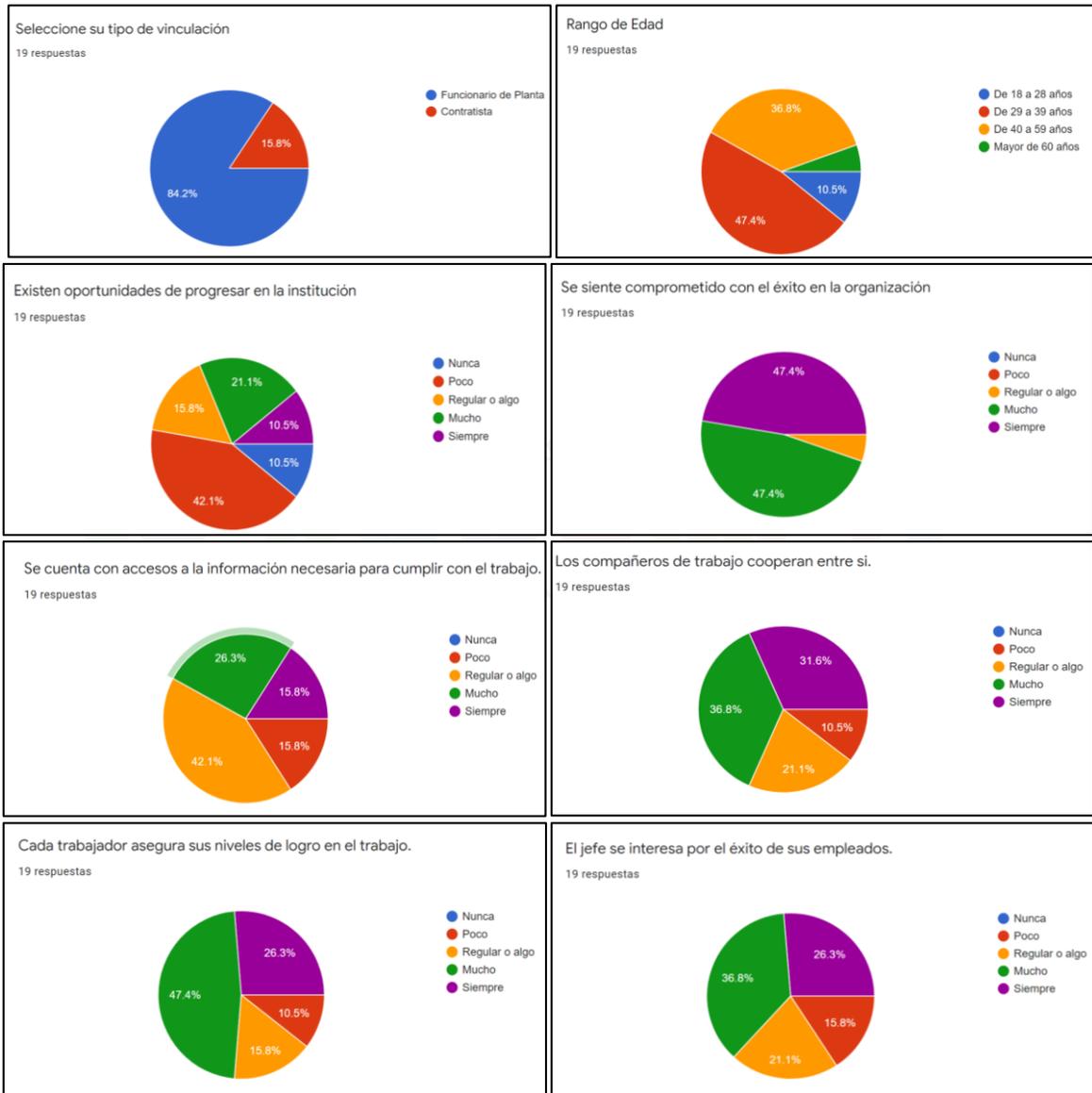
RUTAS CREACION VALOR	2019	2020	2021
RUTA DE LA FELICIDAD *La felicidad nos hace productivos *Entornos físicos *Equilibrio de vida *Salario emocional *Innovación con pasión	49	47	66
RUTA DEL CRECIMIENTO *Liderando talento *Cultura de Liderazgo *Liderazgo en valores *Servidores que saben lo que hacen	45	50	62
RUTA DEL SERVICIO *Al servicio de los ciudadanos *Cultura que genera logro y bienestar	53	62	78
RUTA DE LA CALIDAD *La cultura de hacer las cosas bien *Hacer siempre las cosas bien *Cultura de la calidad y la integridad	53	56	76
RUTA DE ANALISIS DE DATOS *Conociendo el talento *Entendiendo personas a través del uso de los datos	60	67	74
PUNTAJE FINAL	50.8	54.8	67.8

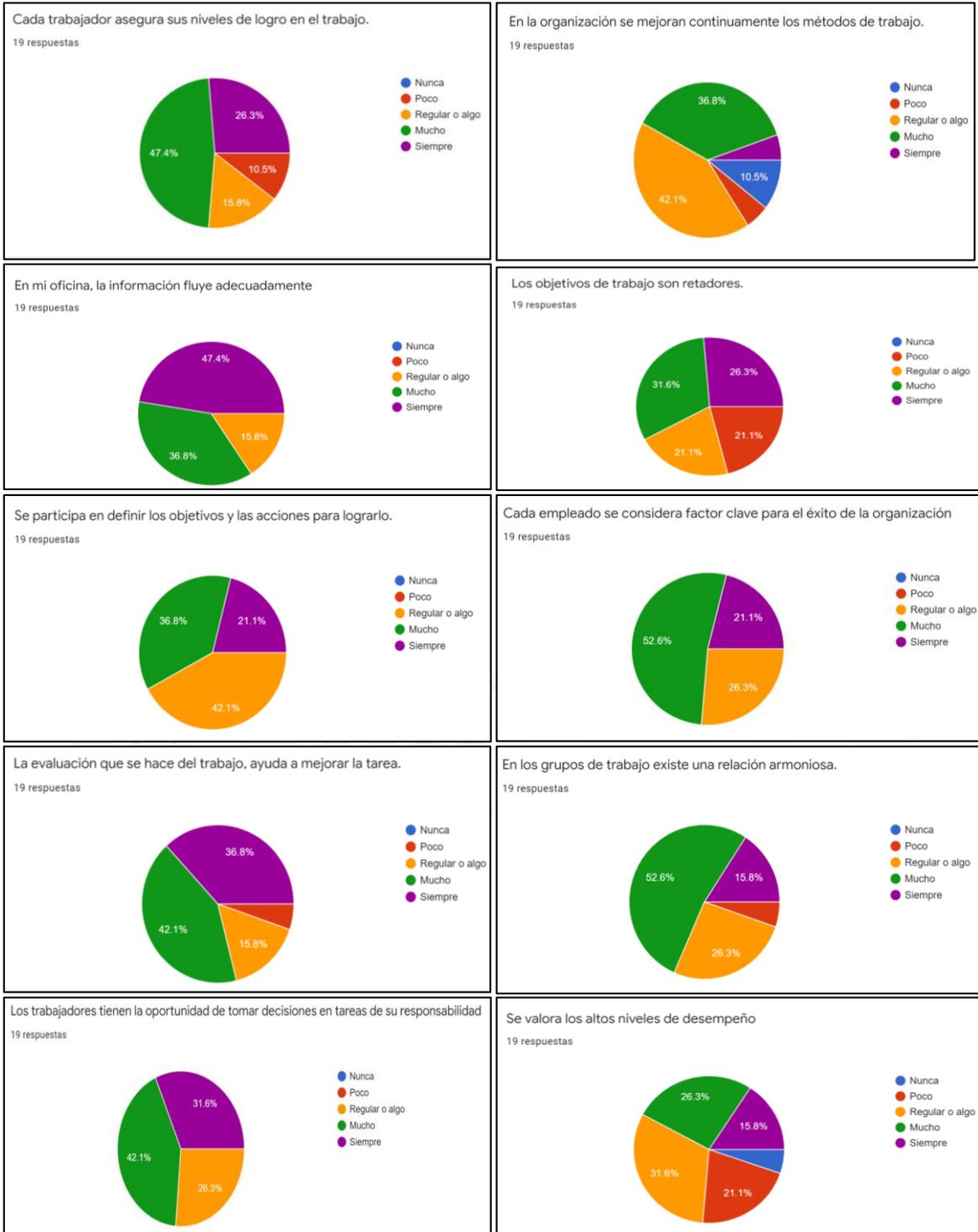
Fuente: Elaboración propia del área de Talento Humano, corte diciembre 2021.

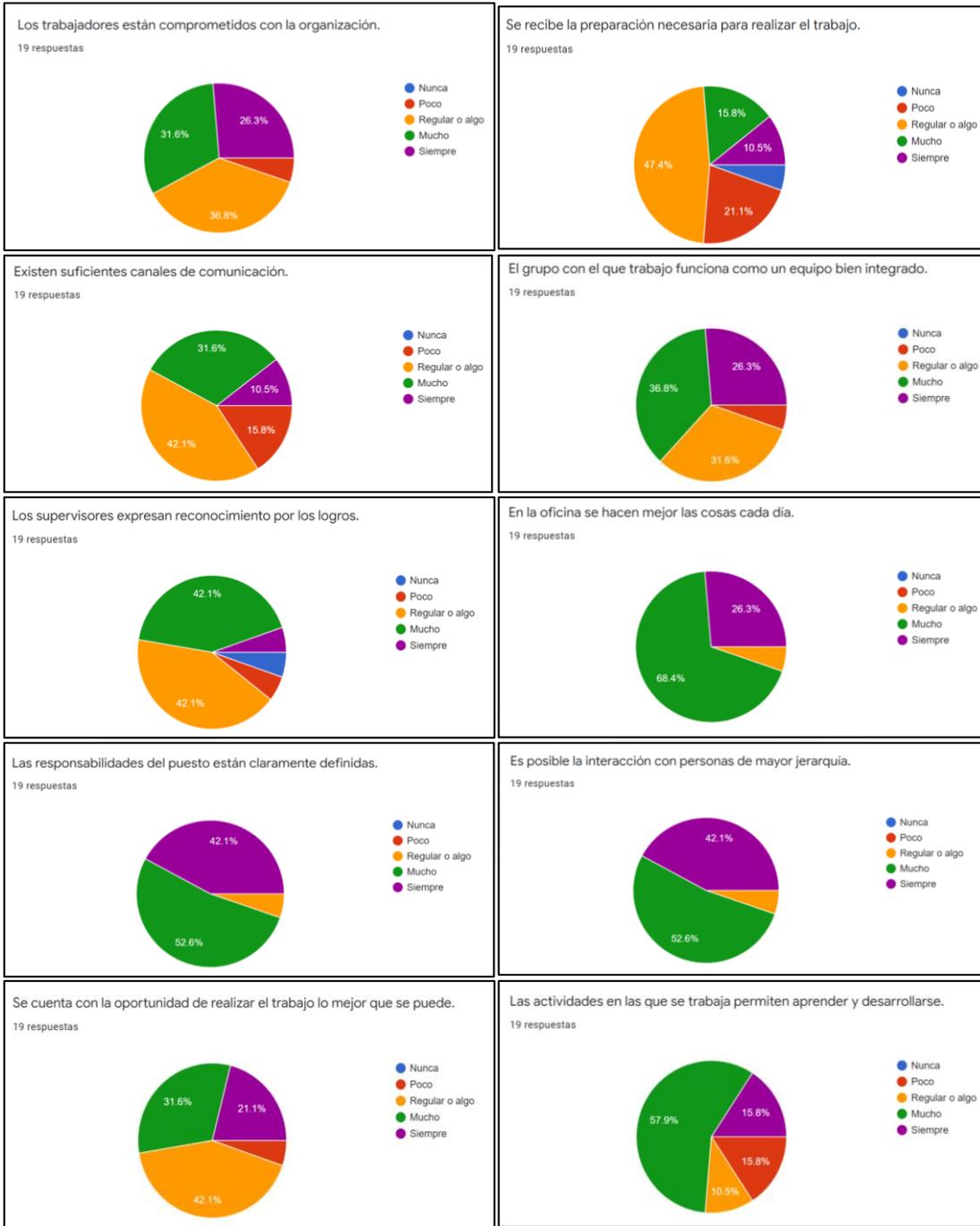
8.2.1.2. Resultados Medición - Clima Organización

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

La encuesta de Clima Organizacional tuvo una participación de 19 servidores, cuyos resultados se muestran a continuación:

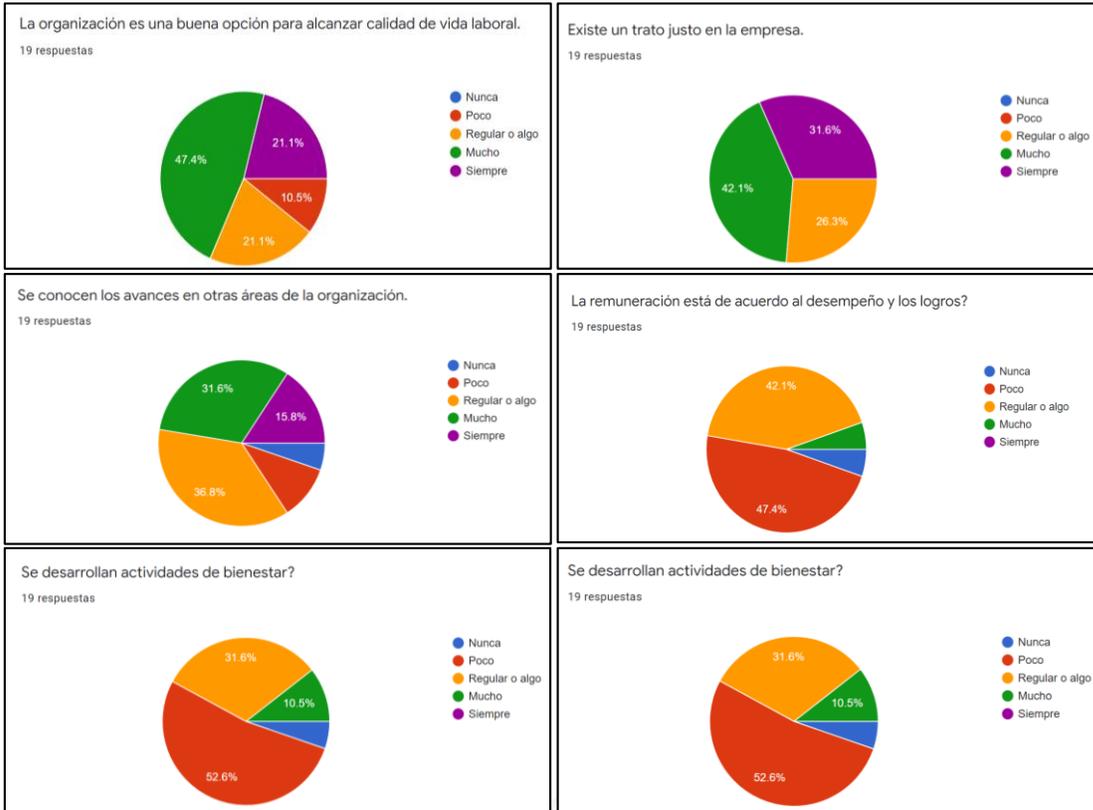












8.2.1.3. Medición Formulario único Reporte de Avances de la Gestión - FURAD

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del formulario único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la gestión estratégica del Talento Humano.

Por ello, a continuación, se evidencias los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG II, así como las acciones con las cuales se fortalecerá y evaluará la gestión para el 2022.

Índice de Talento Humano

Resultado: 69.5

	Puntuación	Estrategia	Acción
PETH	40 (Ruta para generar innovación con pasión)	Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple: Plan de bienestar e incentivos	Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género) en la planeación del talento humano de la entidad.
PETH	47 (Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional)	Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple: Plan de bienestar e incentivos	Incorporar actividades para la promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores como parte de la planeación del talento humano en la entidad.
PETH	50 (Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio)	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir	Hacer la medición del clima laboral de la entidad para la vigencia 2021

9. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2022

El Plan Estratégico de Gestión Humana en la Alcaldía se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: Ingreso, Desarrollo y Retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión en Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado a través de la implementación de acciones eficaces que transforman las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan de Desarrollo “La Tarea de Todos es Carreño”.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en la Alcaldía de Puerto Carreño, se enmarca en las agrupaciones temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de creación de Valor, a través de la implementación

de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones, de acuerdo con la siguiente tabla:

D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión con Valores para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del Conocimiento
D7	Control Interno

Para cumplir con lo propuesto en el plan anual se requiere una orientación con unas directrices básicas:

- Formación en Conocimientos a través de Programas de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano. Formación y Desarrollo de Competencias laborales, mediante la aplicación de distintas técnicas pedagógicas.
- Obligatoriedad de asistencia a los programas de formación, Capacitación y Bienestar Laboral.
- Participación en programas técnico- académicos, relacionados con las funciones del respectivo cargo.
- Cumplimiento de la intensidad horaria establecida para cada programa de formación, capacitación, y bienestar laboral.
- Aplicación y transferencia del conocimiento en el desempeño de sus funciones o responsabilidades.
- Seguimiento y verificación de la transferencia del conocimiento.
- Participación activa en las evaluaciones de los programas de formación, Capacitación, Bienestar Laboral, estímulos e incentivos.
- Cofinanciación de Programas de formación, Capacitación y Bienestar Laboral.
- Programas de Formación con aplicaciones prácticas.
- Participación de Docentes Internos y Externos.
- Las actividades de capacitación y bienestar serán previamente acordadas por el comité de capacitación, bienestar social, estímulos e incentivos.
- Se harán convocatorias para capacitaciones y actividades de bienestar que estarán previamente consignadas en un cronograma.
- Las capacitaciones y actividades de bienestar serán publicadas anticipadamente en los medios de comunicación disponibles por la administración Municipal.
- Debe existir un registro de inscripción y asistencia a los programas de capacitación y bienestar social.
- Justificación de inasistencias.
- Puntualidad en las actividades programadas de capacitación y bienestar.
- Las actividades de capacitación y bienestar deben ser frecuentes y se les debe dar continuidad.
- Medición de impacto de cada programa de capacitación y bienestar.

9.1. Estrategias de Talento Humano 2022

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso del Grupo de Gestión Humana, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. Estas estrategias se definen a continuación:

9.1.1 Estrategia de vinculación.

A través de esta estrategia el GGH velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

Es así que, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y oportunidad a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas del Departamento. Adicionalmente, Función Pública adelantará acciones para dar cumplimiento al Decreto 2011 de 2017, así como la respectiva gestión para vinculación de integrantes de grupos étnicos, las cuales harán parte de la Matriz de Seguimiento GGH de Gestión Humana.

Igualmente, fortalecerá el mecanismo de información (matrices de vinculación) los cuales permitan visualizar en tiempo real el estado de la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones del líder de Talento Humano. Así mismo, se continuará con la estrategia de crecimiento laboral, que consiste en tener en cuenta las hojas de vida según el banco de perfiles interno (aportando al bienestar de los servidores ya vinculados a Función Pública) generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia.

9.1.2. Estrategia de administración de nómina.

El análisis de la información como planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores (personal, laboral), se constituye como herramienta para la toma de decisiones de la alta dirección, de conformidad con las necesidades del servidor, así como velar porque el nivel de endeudamiento de los servidores sea el máximo sostenible.

La Alcaldía Municipal de Puerto Carreño cuenta con el software de nómina, y podemos evidenciar las diferentes novedades con más facilidad de los servidores públicos.

9.1.3. Estrategia de gestión de la información.

La estrategia se enfoca en continuar suministrando los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua.

9.1.4. Expedición de certificaciones para bono pensional.

La Alcaldía Municipal cuenta con la herramienta de certificación electrónica entregada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público con la finalidad de suministrar información oportuna y confiable al momento de redención de los bonos pensionales solicitados por los ciudadanos, según directrices del Ministerio. Así mismo, fortalecer la capacitación y actualización normativa que favorezcan el diligenciamiento de los formatos utilizados para el trámite oportuno y eficiente.

9.1.5. Archivo de Historias Laborales.

La Alcaldía municipal de Puerto Carreño cuenta con el archivo central hoy en día más organizado, cuenta con la dependencia archivo central organizado y clasificado, donde la búsqueda de la documentación es rápida y ágil; así mismo, dado que la consulta de los expedientes de historias laborales de activos y no activos se hace más rápida ya que cuenta con un inventario al día y expedientes de historias laborales actualizados.

9.1.6. Estrategia situaciones administrativas.

Consolidar la programación de vacaciones remitida por las diferentes áreas de la Alcaldía de Puerto Carreño a través del formato que permita prever situaciones administrativas que afectan a los servidores de la alcaldía municipal contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio.

En 2022, se establecerá formalmente una estrategia de prevención de errores formales al proyectar los actos administrativos, para lo cual es necesario continuar con la actualización de ajustes o modificaciones a los modelos proyectados. (formatos función pública) y formatos implementados por la alcaldía municipal de Puerto Carreño

Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos, genera bienestar en los servidores, el bienestar y el Código de Integridad en los empleados.

9.2. Estrategia del Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

La estrategia de Bienestar para el año 2022, pretende promover actividades que contribuyan al fortalecimiento de aquellas variables que han sido identificadas con bajas puntuaciones por los servidores de la Entidad, así como acciones innovadoras e incluyentes para que los servidores públicos sean felices y productivos en Función Pública.

La identificación de estas variables surge como resultado de la participación de los servidores en las mediciones previas efectuadas, algunos de los insumos para esta estrategia fueron: la medición del clima laboral y de bienestar del año 2021. Cada uno de los resultados de las mediciones anteriormente mencionadas, contribuyen como línea base para la programación del cronograma de Bienestar 2021, determinando las actividades que se mantienen e incrementen la satisfacción de los servidores, con el propósito de fortalecer la cultura organizacional, lograr un equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores, en torno a la generación de espacios que contribuyan a su felicidad durante su permanencia en Función Pública, algunas de las actividades, serán desarrolladas con el acompañamiento de la Caja de Compensación Familiar – Compensar, y otras con la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL Positiva, quien a su vez también presenta recomendaciones sobre algunas actividades que estén vinculadas a su misionalidad.

Así mismo y con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072, la Resolución 1111 de 2017 y las observaciones resultado de la auditoría interna al SG-SST hecha por la ARL, en el mes de septiembre de 2021, se establece el plan operativo anual que busca aumentar el porcentaje de implementación del sistema, para alcanzar el nivel aceptable.

Para el año 2022 se enfocará en cinco iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

Estilo de vida.

Puesto de trabajo.

Salud física.

Riesgo psicosocial.

Cumplimiento de lo establecido en la Resolución 0312 del 13 febrero 2019, emitida por Min Trabajo.

De esta manera, se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos); con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar como de seguridad y salud en el trabajo, los cuales inciten al compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público.

Así las cosas, las actividades se medirán y evaluarán a través de monitoreo de participación, ausentismo e incidencia baja (evaluación, auditoría al sistema y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos).

Las actividades de la estratégica se desarrollarán a través del programa de Bienestar y el plan de trabajo del Sistema de Gestión y Seguridad en el trabajo

Estado Joven: El Grupo de Gestión Humana implementa el programa de Estado Joven en la Entidad; incluyendo una base de datos con los estudiantes que ingresan al programa, actos administrativos, y demás documentos soportes para el pertinente seguimiento y medición de impacto de dicha acción.

9.3. Planes y Programas de Talento Humano 2022

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso del Área de Gestión Humana, es la clave para el fortalecimiento y creación del valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. Estos planes se desarrollarán así:

9.3.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos

Adelantar el proceso del concurso en la Alcaldía de Puerto Carreño para vincular a través del mérito, igualdad y oportunidad servidores públicos competentes, siguiendo los lineamientos establecidos con la CNSC. Así como implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno, que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

Tipo de Planta	2015 - 2016	2017	2018	2019	2020	2021
Global	57	45	49	49	49	49

Finalmente, el Grupo de Gestión Humana adelantará acciones para dar cumplimiento a los Decretos 2011 de 2017; 1800 de 2019, 2365 de 2019 y a las listas de elegibles vigentes hasta este 15 de febrero de 2022.

9.3.2. Programa de Bienestar Social e Incentivos

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Alcaldía de Puerto Carreño y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán actividades en los siguientes programas de manera virtual y presencial cuando se requiera y teniendo en cuenta la normatividad vigente del autocuidado y la seguridad de todos los servidores

- Programa de Salario Emocional
- Programa de Convivencia Institucional

- Programa de Recreación y Deporte
- Programa de entorno laboral saludable
- Actividades socio – culturales
- Programa de seguridad social integral
- Programa de reconocimiento e incentivos

9.3.3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Tiene como objetivo implementar y evaluar el sistema de Gestión en seguridad y salud en el trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que pueda afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratista y estudiantes en práctica a través de estrategias que permitan el desarrollo de un proyecto de vida mediante el establecimiento de enlaces de integridad que contribuyan a su salud mental y vitalidad, a la vez que propician un ambiente de trabajo seguro.

9.3.4. Plan Institucional de Capacitación

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la Alcaldía Municipal de Puerto Carreño, finalidad del proceso de capacitación es: a) buscar la mejora del desempeño de los servidores públicos para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; b) busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño, y c) es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de objetivos institucionales

Las entidades públicas deben planificar su capacitación tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyan efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o competencias de los servidores para el mejor cumplimiento de sus funciones o que contribuyan al cumplimiento de determinado objetivo institucional

Para lo anterior, se realizó encuesta a los funcionarios de la alcaldía, donde manifiestan en que temas relacionados al cargo desempeñado requiere fortalecimiento para generar un rendimiento eficaz y satisfactorio, de igual forma se tuvo en cuenta los oficios de solicitud de capacitación de los funcionarios.

Estrategia De Evaluación De Desempeño

La estrategia de evaluación del desempeño para el 2022. estará orientada a difundir el ajuste del sistema de Evaluación del desempeño laboral en la alcaldía municipal de Puerto Carreño y analizar los compromisos de los servidores que cuenten con un puntaje bajo, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor.

Así mismo, se analizan las evaluaciones del desempeño para enfocar conjuntamente con los líderes de las áreas las acciones a desarrollar para potencializar las que se requieran según los resultados del análisis.

10. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

- a) Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje: Ruta de la Felicidad
- b) Sub rutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:
 - Ruta para generar innovación con pasión
 - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional
 - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio
- c) De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el mediano plazo y se establecieron alternativas de mejora así:

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)
Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple: Plan de bienestar e incentivos	Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género) en la planeación del talento humano de la entidad.	30 JUNIO DE 2022
Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple: Plan de bienestar e incentivos	Incorporar actividades para la promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores como parte de la planeación del talento humano en la entidad.	30 JUNIO DE 2022
Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:	Hacer la medición del clima laboral de la entidad para la vigencia 2021	30 JUNIO DE 2022



Como resultado del autodiagnóstico de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se identifica un plan de acción con las variables más bajas, donde se establece acciones que permiten generar mayor impacto en el proceso y contribuirán a incrementar el puntaje de consolidación; la especificidad de estas acciones, se encuentra plasmadas en el desarrollo de cada una de las estrategias, de acuerdo con las cinco rutas con las que se implementa la gestión del talento humano, mediante el desarrollo de los componentes.

12. EVALUACION DEL PLAN

Evaluación de planeación estratégica de talento humano:

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

a) Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano.

A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en el presente documento.

b) Sistema de Gestión Institucional – SGI.

A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano cualitativamente.

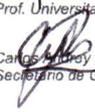
c) FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión. En relación con Talento Humano de Función Pública, monitorea y evalúa la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo. Se diligenciará en las fechas previamente establecidas.

Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.


JAIR ESTEBAN BELTRÁN HINOJOSA
Alcalde Municipal

Elaboró: 
Mayra Yurisani Valverde Calderón
Prof. Universitario de Talento Humano

Revisó: 
Carlos Alfredo Pardo Curvelo
Secretario de Gobierno y Administración