

**Diagnóstico a la Gestión Estratégica del Talento Humano en la Personería Municipal de
Silvania Cundinamarca en el Marco de la Implementación del Modelo MIPG**

Trabajo de Grado para Optar por el Título de Administradora Pública

Diana Katherine Cupitra Ome

Escuela Superior de Administración Pública ESAP

Facultad de Pregrado

Programa de Administración Pública Territorial

Fusagasugá- Cundinamarca

2022

**Diagnóstico a la Gestión Estratégica del Talento Humano en la Personería Municipal de
Silvania Cundinamarca en el Marco de la Implementación del Modelo MIPG**

Diana Katherine Cupitra Ome.

Trabajo de Grado para Optar por el Título de Administradora Pública

Asesor Académico
José Del Carmen Correa Alfonso

Asesor Administrativo
Rodrigo Alejandro Carvajal
Personero Municipal

Escuela Superior de Administración Pública ESAP

Facultad de Pregrado

Programa de Administración Pública Territorial

Fusagasugá- Cundinamarca

Resumen:

La gestión estratégica del talento humano (GETH) que intervienen en el desarrollo misional e institucional, exige una alineación en las prácticas de talento humano con los objetivos y con los propósitos fundamental de las entidades territoriales. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección.

Por esto, buscando apoyar la política de gestión estratégica del talento humano de la Personería Municipal de Sylvania Cundinamarca, se realiza un diagnóstico a la gestión de talento humano, con el fin de observar el estado actual de esta dimensión y su aporte al crecimiento institucional y a la respuesta que la entidad da a la ciudadanía. Por ello, por medio del autodiagnóstico para el talento humano que ofrece el modelo MIPG-Matriz GETH, como también de dos encuestas para medir el clima organizacional y el bienestar de los funcionarios; y en una investigación acción participativa generar un acercamiento con los funcionarios y por fuentes primarias conocer el estado actual de la gestión del talento humano en la entidad. y a partir de ello, generar aportes para el mejoramiento continuo.

Introducción

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), resalta al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades, y es éste, una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes. “El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión Estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos” (Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), 2020).

De tal manera, que es responsabilidad de las entidades territoriales gestionar adecuadamente el talento humano durante el ciclo vital del servidor público propiciando relaciones laborales enmarcadas en el respeto, la garantía de los derechos y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y el desarrollo de las competencias individuales y organizacionales, implica partir de la concepción de que son los servidores públicos el capital más importante de la organización porque son ellos, quienes contribuyen de manera directa al cumplimiento de los principios del Estado para la seguridad y bienestar de la población (DAFP, 2017).

Contenido	
Resumen	3
Introducción	4
I. CAPITULO. IDENTIFICACIÓN DE PROYECTO APLICADO	8
2.1. Identificación del Problema.	9
3. objetivo General	10
3.1. Objetivos Específicos	10
4. Marco Referencial	11
4.1. Marco teórico	11
4.1.1. Teoría Clásica de Taylor	11
4.1.2. Teoría Fayol	12
4.2. Marco Conceptual	13
4.2.1. Categorías clave de la GETH en el sector público.	13
4.2.3. Gestión del talento humano.	16
4.2.4. Gestión estratégica del Talento Humano.	16
4.2.5. Dimensiones de las personas	17
4.2.5. Modelo integrado de Planeación y Gestión	17
4.2.6. Política de Gestión del Talento Humano.	18
4.2.7. Cambios en los sistemas de Gestión del Talento Humano.	19
4.2.8. Norma técnica de calidad en la gestión pública NTCGP 1000: 2009	19

	6
4.2.9. Ruta de la felicidad	21
4.2.10. Ruta del Crecimiento	22
4.2.11. Ruta del Servicio	22
4.3. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	22
4.3.1. Dimensión I. Talento Humano	22
4.4. Marco Geográfico Institucional	22
4.4.1. Descripción del municipio	24
4.5. Marco Institucional	25
4.5.1. Misión	25
4.5.2. Visión	26
4.5.3. Organigrama	27
4.6. Marco Normativo	27
5. Cronograma de Actividades	30
6. Diagnóstico de la Gestión de Talento Humano.	31
6.1. Fase de Análisis	31
7. Rutas para crear valor público	43
8. Propuesta de Estrategia para la Gestión del Talento Humano	45
9. Conclusiones	46
10. Recomendaciones	47
Referencias	48

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Categorías clave de GETH en el sector público</i>	13
---------------------------------------------------------------------------	----

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Modelo de un Sistema de Gestión de Calidad</i>	18
Figura 2 <i>Ubicación Geográfica del Municipio en el Departamento</i>	20
Figura 3 <i>Escudo</i>	21
Figura 4 <i>Bandera</i>	21
Figura 5 <i>Valoración del Ingreso del Personal a la Entidad</i>	28
Figura 6 <i>Valoración de la Permanencia del Personal a la Entidad</i>	29
Figura 7 <i>Proceso de Selección Objetiva</i>	30
Figura 8 <i>Identificación de Apoyo y Confianza por Parte de los Superiores</i>	31
Figura 9 <i>Características del Sitio de Trabajo</i>	32
Figura 10 <i>Actividades de Bienestar Desarrolladas</i>	33
Figura 11 <i>Oportunidad de Asenso Laboral</i>	33
Figura 12 <i>Gestión del Trabajo en Equipo</i>	34
Figura 13 <i>Procesos de Capacitación</i>	35
Figura 14 <i>Comunicación con los Directivos</i>	36
Figura 15 <i>Acciones de Notificación</i>	37
Figura 16 <i>Papel del Talento Humano en la Entidad</i>	37
Figura 17 <i>Existe en la Entidad Oficina de Talento Humano</i>	38

I. CAPITULO. IDENTIFICACIÓN DE PROYECTO APLICADO

El trabajo investigativo realizado en la Personería municipal de Silvania Cundinamarca primero como requisito para optar por el título de Administradora Pública, y segundo para afianzar, fortalecer y profundizar los conocimientos adquiridos en el proceso académico de la pasante. Permite identificar el objetivo de la práctica administrativa, dentro de los lineamientos metodológicos y normativos de la Escuela Superior de Administración Pública, el cual es dar apoyo a la gestión de las entidades territoriales del orden nacional, en este caso la Personería Municipal de Silvania Cundinamarca, donde por medio de la identificación de una necesidad en la entidad, se genera un documento como apoyo a la gestión institucional del talento humano y con base a esto generar aportes para su mejoramiento.

Es así como, creando una alianza entre la Escuela Superior de Administración Pública ESAP Territorial Cundinamarca – CETAP – Fusagasugá, y la Personería Municipal de Silvania Cundinamarca, se busca afianzar las relaciones de la Escuela con las entidades de la región del Sumapaz, y coadyuvar al desarrollo misional e institucional de las mismas. Por ello soportados en los conocimientos adquiridos, en las herramientas que ofrece función pública y en la normatividad existente para la gestión del talento humano, se realizó el trabajo sobre: Diagnóstico a la Gestión Estratégica del Talento Humano en la Personería Municipal de Silvania Cundinamarca en el Marco de la Implementación del Modelo MIPG.

2.1. Identificación del Problema.

En la evolución y modernización de la administración pública y aún más, en los sistemas de gestión del talento humano ajustarse a una única manera de hacerlo puede atrasar o entorpecer la gestión estratégica del talento humano. Esto es lo que le ha venido sucediendo a las entidades territoriales del orden nacional de sexta categoría, las cuales han obviado las herramientas y directrices de la función pública para la modernización de gestión del talento humano, muchas veces justificados en las grandes falencias presupuestales, pero olvidando que los cambios en la gestión del talento humano son graduales y es necesario iniciarlos para poder obtener resultados. Como argumenta Larreamendy (2015)

“es necesario hacer referencia a problemas estructurales en la gestión humana relativos a la debilidad en la formulación de la política pública, prácticas de gestión diseñadas y pensadas nacionalmente pero que no han sido adoptadas localmente, interferencias del quehacer político regional y local en las decisiones y el manejo de personal, manejo esencialmente operativo y con un claro énfasis laboral en las áreas de talento humano, falta de medición de impacto de las prácticas y carencia de un sistema de referenciación de políticas e indicadores de gestión humana en las instituciones públicas (citado en Sanabria, 2015).”

Así las cosas, los problemas de gobernabilidad a los que se enfrenta la región revelan una devaluación sustantiva del capital social de las entidades públicas. “El eje de la cuestión no está, necesariamente, en las misiones y objetivos estratégicos. Se trata de un problema de gestión y eso implica la adecuada combinación de los recursos disponibles, en especial el Talento Humano para alcanzar los mejores resultados (Sánchez, 2011).

Con base en lo anterior, el problema de la Personería del Municipio de Silvania en, la no articulación de sus procesos misionales y la falta de un plan estratégico para la gestión del talento humano que le permita diseñar metodologías de gestión y desarrollo institucional enfocadas a los funcionarios.

3. Objetivo General

Realizar un diagnóstico situacional a la gestión estratégica del Talento Humano en la personería de Silvania Cundinamarca, para lo cual se aplicará la matriz GETH y una encuesta de caracterización de los funcionarios de la administración.

3.1. Objetivos Específicos

- Realizar el diagnóstico, utilizando la matriz GETH del MIPG para la dimensión de talento humano. (objetivo general)
- Aplicar una encuesta de caracterización a los funcionarios del ente Municipal
- Tabular la encuesta, con el fin de analizar los resultados estadísticos.
- Establecer recomendaciones que permitan la mejora continua en la Gestión Estratégica del Talento Humano de la Personería Municipal de Silvania Cundinamarca.

4. Marco Referencial

4.1. Marco teórico

4.1.1. *Teoría Clásica de Taylor*

La teoría de la administración científica de Taylor (o taylorismo) se enfoca en la gestión del trabajo y los trabajadores. Taylor publicó en 1911 las conclusiones sobre sus estudios en un libro llamado: “Principios del management científico”. Elaboró una teoría científica sobre la base de estudios sobre movimiento y tiempo que incrementan la eficiencia de un proceso. Se llama teoría científica, por el intento de Taylor de aplicar los métodos de la ciencia a los problemas de la administración para lograr una gran eficiencia industrial. Cuando surgió esta teoría en Estados Unidos, en plena Revolución Industrial, había poca mano de obra fabril y por ello necesitaban aumentar la productividad elevando la eficiencia de los trabajadores existentes. Su teoría se conoció como taylorismo y fue clave para la organización industrial durante todo el siglo XX. La teoría de la administración científica de Taylor consiste en cuatro principios:

1. **Planeación:** Reemplazar los métodos informales de trabajo, la improvisación por métodos basados en procedimientos científicos.
2. **Preparación:** Seleccionar, entrenar, y desarrollar a cada trabajador de acuerdo con el método planificado. Se debe preparar las máquinas y los equipos de producción, así como la distribución física y la disposición racional de las herramientas y los materiales.
3. **Control:** Se debe controlar el trabajo para asegurar que se ejecute de acuerdo con las políticas y normas establecidas y según el plan previsto. Se debe proveer de instrucciones y supervisión detallada, sobre el desempeño de las tareas.
4. **Ejecución:** Dividir el trabajo en lo posible de manera igual entre mandos y trabajadores para que los mandos apliquen principios del management científico para planificar el trabajo y el desempeño de las tareas de los trabajadores.

Este análisis del trabajo permitía, además, organizar las tareas de tal manera que se redujeran al mínimo los tiempos muertos por desplazamientos del trabajador o por cambios de

actividad o de herramientas; y establecer un salario a destajo (por pieza producida) en función del tiempo de producción estimado, salario que debía actuar como incentivo para la intensificación del ritmo de trabajo. La tradición quedaba así sustituida por la planificación en los talleres, pasando el control del trabajo de manos de los obreros a los directivos de la empresa y poniendo fin al forcejeo entre trabajadores y empresarios en cuanto a los estándares de productividad. (Taylor, 2019)

4.1.2. Teoría Fayol

La teoría clásica de la administración hace énfasis en las funciones básicas que debe tener una organización para conseguir su eficiencia. En su libro que salió en 1916 expone un enfoque sintético y universal de la empresa, tratando temas como la concepción anatómica y estructural de una organización. Fayol destaca que toda organización debe de cumplir con una serie de funciones básicas, que son las siguientes:

1. **Funciones técnicas.** Son las funciones empresariales y primordiales de la empresa, ligadas a la producción de bienes y servicios, como las funciones productivas.
2. **Funciones comerciales.** Se enfocan en las actividades de compra, venta e intercambio. Tratan de la importancia de la producción eficiente y de que los bienes puedan llegar bien y ser consumidos.
3. **Funciones financieras.** Implican la búsqueda y la gestión del capital, donde el administrador juega un papel fundamental, ya que controla toda la economía de la empresa, evitando actos imprudentes de uso de capital.
4. **Funciones de seguridad.** Hacen referencia al bienestar de la organización y de los trabajadores, teniendo en cuenta la seguridad tanto industrial como personal, de higiene, entre otros.

5. **Funciones contables.** Esta serie de funciones se enfocan en todo lo relacionado a los costos, inventarios, y estadísticas empresariales. Trata de llevar un buen control de los recursos y de informar constantemente de cada estado financiero y de las operaciones que se van realizando.
6. **Funciones administrativas.** Son las encargadas de la regulación, integración y control de las cinco funciones anteriores. Estas deben ser coordinadas de forma eficaz y eficiente para conseguir una buena coordinación y control general de la organización en su totalidad.

Una organización logra un correcto funcionamiento cuando hay una **sincronización de todos los elementos y áreas de la empresa**, es decir, los descritos en los apartados anteriores. No puede fallar ninguno, ya que si lo hace se ven perjudicadas las demás áreas también, y la organización entonces no puede funcionar de forma eficiente. Además, **los trabajadores también juegan un papel primordial en el cumplimiento de dichas funciones.**

Las teorías de Fayol todavía hoy siguen teniendo vigencia e importancia, ya que es un esquema que siguen gran parte de las organizaciones para conseguir buenos resultados a todos los niveles. Su aplicación ha hecho que muchas empresas funcionen de forma sistemática durante mucho tiempo, consiguiendo así una buena coordinación en todos los ámbitos. (Fayol, 2019)

4.2. Marco Conceptual

4.2.1. Categorías clave de la GETH en el sector público.

Los modelos más recientes de gestión de personas para el sector público han intentado integrar las diferentes aproximaciones vistas en el aparte anterior. Esto con el fin de reconocer, por ejemplo, elementos valiosos del enfoque tradicional (neutralidad, mérito) que pueden ser combinados con herramientas de los enfoques más recientes (gerencial, estratégico, de servicio)

que se orientan a darle mayor efectividad, racionalidad y enfoque en servicio a la gestión de personas en el sector público. Este conjunto ecléctico de prácticas incluye tanto aspectos relacionados con sistemas de mérito y carrera administrativa, como sistemas de gestión por resultados propios de modelos gerenciales. Para describir dicho set de acciones, en la tabla 1 se constituye la base el modelo (Función Pública, 2017):

Tabla 1

Categorías clave de GETH en el sector público

<p>1. Reclutamiento, selección, retención y desvinculación</p>	<p>Esta categoría exhibe los procesos llevados a cabo en la organización para atraer candidatos idóneos a ocupar determinado puesto (reclutamiento). En este punto son valorados y contratados de acuerdo con sus competencias (selección). Una vez ingresan se llevan a cabo diversas prácticas que lleven al empleado a quedarse en la entidad (retención). Por último, se establecen procesos específicos y condiciones para salir de la entidad o del sector público (desvinculación).</p>
<p>2. Formas de contratación y diseño de puestos de trabajo</p>	<p>Se refiere a los procesos mediante los cuales las entidades definen las características (competencias, funciones y responsabilidades, entre otras) de un determinado puesto de trabajo, al igual que se establecen las formas de contratación de los servidores públicos (de carrera, temporales, contratistas, medio tiempo, tercerización y regímenes especiales, entre otros).</p>

3. Compensación	Incluye tanto el salario regular que reciben los funcionarios por el cumplimiento de sus funciones, como los eventuales instrumentos, monetarios o no, para motivar la acción de los empleados públicos (pagos, bonos ocasionales, primas, planes de beneficios y bienestar, entre otros).
4. Gestión del desempeño	Se refiere a los mecanismos aplicados en la entidad para realizar una valoración del trabajo del funcionario y su desempeño dentro de la organización
5. Desarrollo personal y profesional	Son las prácticas empleadas por la entidad para incrementar las competencias y los conocimientos de los servidores públicos, requeridos para el cumplimiento de sus funciones.
6. Negociación colectiva	Proceso mediante el cual la entidad realiza un convenio con representantes reconocidos por la misma entidad, sobre temas relacionados con la GETH (beneficios, compensación, procesos, prácticas, etcétera)
7. Manejo de la diversidad	Prácticas que se realizan para disminuir las diferencias dadas por la diversidad en las entidades públicas.
8. Rol de la Unidad de Personal	Prácticas, procesos y procedimientos que realiza la Unidad de Personal, tanto a nivel central del gobierno como al nivel de cada una de las organizaciones, con el fin desarrollar la misión que la organización o el Estado le ha encomendado.

Fuente: Sanabria Gestión Estratégica del Talento Humano en el sector público

4.2.3. Gestión del talento humano.

La gestión del talento humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza (y en lo posible sistematiza) la información en la materia; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión (Sanabria, 2015):

- Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.
- Permanencia: en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, entre otras
- Retiro: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

De igual manera, la gestión del talento humano incluye el desarrollo de prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de selección meritocracia, capacitación y evaluación de los servidores públicos calificados como Gerentes Públicos. (DAFP, 2015)

4.2.4. Gestión estratégica del Talento Humano.

Incrementar el impacto de la gestión del empleo público, así como sus políticas y lineamientos son importantes para el desarrollo de cualquier país, es así como la función pública ha implementado como principal objetivo “Enaltecer al servidor público y su valor”, reconociendo que esto genera eficiencia a en la prestación de servicios por el sector. Esto también requiere un gran compromiso por parte de los empleados públicos, así como de las áreas de talento humano en sus políticas y directrices para que haya un enfoque claro y unificado que permita lograr los propósitos planeados (Sanabria, 2015).

Ahora bien, desde la perspectiva de la política pública, la política de empleo público entendida como el conjunto de arreglos institucionales, normativos y de gestión que orientan, planifican, implementan y evalúan el empleo público en el país, para que esté al nivel de los estándares internacionales y responda eficientemente a las dinámicas locales, subsume a la gestión estratégica del talento humano (GETH), que se materializa en cada una de las entidades públicas a lo largo y ancho del país. En consecuencia, integralmente se entiende como la Política de Carrera, Empleo Público y de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH” (Guía para la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), 2017)

4.2.5. Dimensiones de las personas

La primera de las áreas en las que se puede crear valor es la del dimensionamiento tanto cuantitativo como cualitativo de capital humano, lo que implica conseguir que el volumen de personal sea ajustado, es decir, ni deficitario ni excesivo, y que contenga los perfiles de cargos adecuados para las tareas que se deben realizar. Las mejoras en el campo del dimensionamiento del capital humano proceden principalmente desde Función Pública como organismo central generador de políticas. Las mejoras en el comportamiento de las personas son más responsabilidad de la aplicación de esas políticas y del desempeño de las áreas de talento humano de las entidades y de los directivos involucrados (DAFP, 2018).

4.2.5. Modelo integrado de Planeación y Gestión

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG en su versión actualizada se define como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con

integridad y calidad en el servicio. El Sistema de Gestión se define como el conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad. El artículo 133 del Plan Nacional de Desarrollo 2014 - 2018, ordenó la integración del Sistema de Desarrollo Administrativo (1998) y el Sistema de Gestión de la Calidad (2003) en uno solo: el Sistema de Gestión, el cual se debe articular con el Sistema de Control Interno (2005). Para el nuevo Sistema de Gestión y su articulación con el de Control Interno, se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, adoptado en 2012 mediante el Decreto 2482. La integración en un solo Sistema, su articulación con el Control Interno y la nueva versión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG buscan cumplir los retos pendientes, por ello, recoge mejores prácticas, lecciones aprendidas, resultados alcanzados y posibilidades de avance de los sistemas y del Modelo vigentes. En este Marco General, que se complementa con el Manual Operativo de MIPG, se presenta el nuevo Sistema de Gestión, la versión actualizada del Modelo, su contexto, definiciones, y estructura, entre otros aspectos (DAFP, 2017)

4.2.6. Política de Gestión del Talento Humano.

Una política pública efectiva de gestión del capital humano se debe enfocar en ofrecer y crear un balance entre tres clases de recompensas extrínsecas: compensación total, seguridad en el empleo y motivación al servicio público (Sanabria, 2015).

“La compensación total incluye los sueldos, salarios y las compensaciones diferidas en forma de pensiones y recompensas relacionadas. La seguridad en el empleo es la seguridad de los empleados de carrera que se les otorga, ya sea por

política pública, por contrato o por ley. La motivación al servicio público abarca las oportunidades que se otorgan a los empleados para cumplir las necesidades asociadas con los valores públicos y que son importantes para ellos”

4.2.7. Cambios en los sistemas de Gestión del Talento Humano.

Como lo deja ver Sanabria (2015) El cambio en los sistemas de gestión del capital humano es usualmente gradual e incremental. Sea paciente con los resultados. En algunas ocasiones la impaciencia es una virtud, donde la búsqueda de resultados debe estar frenada por el realismo, especialmente en los sistemas públicos que son más complejos y multifacéticos que los sistemas corporativos; adicionalmente, los humanos son seres emocionales y sus arraigos a viejas formas de hacer las cosas pueden requerir tiempo para procesar el cambio emocional. Aparte de los ajustes emocionales que las personas tienen que hacer cuando los sistemas cambian, ellos también tienen que hacer ajustes cognitivos importantes. La adquisición de nuevo conocimiento es, en algunas ocasiones, parte del proceso de cambio. El entrenamiento y el aprendizaje de un nuevo oficio pueden tomar tiempo; así, la paciencia es un complemento a la naturaleza del entorno donde se está produciendo el cambio.

4.2.8. Norma técnica de calidad en la gestión pública NTCGP 1000: 2009

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 6° de la Ley 872 de 2003 (diciembre 30). “Por la cual se crea el Sistema de la Calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios”, esta norma especifica los requisitos para la implementación de un Sistema de Gestión de la Calidad aplicable a la rama ejecutiva del poder público y otras entidades prestadoras de servicios. Esta norma está dirigida a todas las entidades, y se ha elaborado con el propósito de que éstas puedan mejorar su desempeño y su capacidad de proporcionar productos y/o servicios que respondan a las necesidades y expectativas de sus

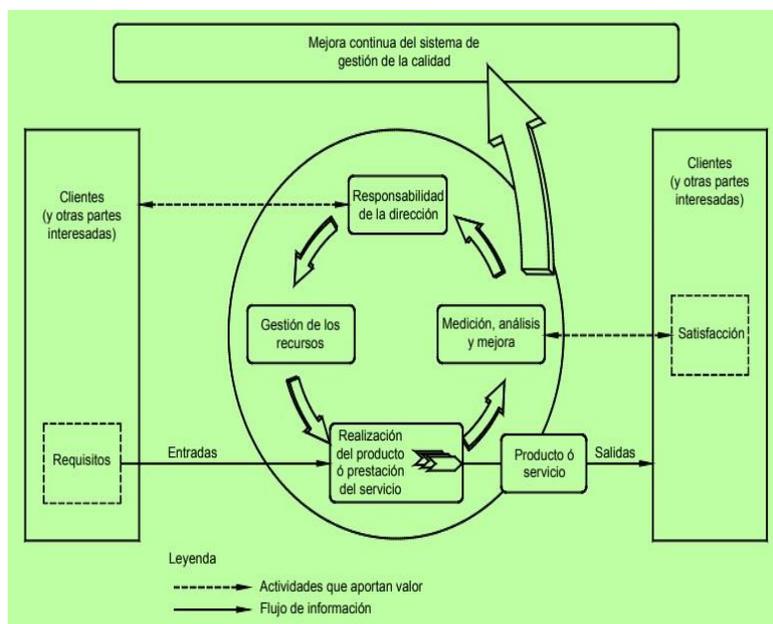
clientes. Para la elaboración de este documento se han empleado como base las normas internacionales ISO 9000:2005 y la ISO 9001:2008 sobre gestión de la calidad. En esta medida, la implementación de la presente norma permite el cumplimiento de la norma internacional ISO 9001:2008, puesto que ajusta la terminología y los requisitos de ésta a la aplicación específica en las entidades. Sin embargo, la presente norma integra requisitos y conceptos adicionales a los del estándar ISO.

La orientación de esta norma promueve la adopción de un enfoque basado en procesos, el cual consiste en determinar y gestionar, de manera eficaz, una serie de actividades relacionadas entre sí. Una ventaja de este enfoque es el control continuo que proporciona sobre los vínculos entre los procesos individuales que forman parte de un sistema conformado por procesos, así como sobre su combinación e interacción. Este enfoque permite mejorar la satisfacción de los clientes y el desempeño de las entidades, circunstancia que debe ser la principal motivación para la implementación de un Sistema de Gestión de la Calidad, y no simplemente la certificación con una norma, la cual debe verse como un reconocimiento, pero nunca como un fin.

En la Figura 4 Modelo de un Sistema de Gestión de la Calidad basado en procesos, nos ilustra los vínculos entre los procesos. Esta figura muestra que las partes interesadas juegan un papel significativo para definir los requisitos como elementos de entrada¹⁸. El seguimiento de la satisfacción del cliente requiere la evaluación de la información relativa a la percepción del cliente acerca del cumplimiento de la entidad, respecto a sus requisitos

Figura 1

Modelo de un Sistema de Gestión de Calidad



Fuente: Norma Técnica de Calidad en Gestión Pública NTCGP 1000:2009 pág. 2

Enfoque Basado en Procesos. En las entidades existe una red de procesos, la cual, al trabajar articuladamente, permite generar valor. Un resultado deseado se alcanza más eficientemente cuando las actividades y los recursos relacionados se gestionan como un proceso:

a) Enfoque del Sistema para la Gestión. B) Mejora continua. C) Enfoque basado en hechos y datos para la toma de decisiones. d) Relaciones mutuamente beneficiosas con los proveedores de bienes o servicios. f) Coordinación, Cooperación y Articulación. g) Transparencia (Función Pública, 2017).

4.2.9. Ruta de la felicidad

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el trabajador se sienta satisfecho. (Ruta de la Felicidad, MIPG)

4.2.10. Ruta del Crecimiento

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

(Ruta del crecimiento, MIPG)

4.2.11. Ruta del Servicio

Como ya se ha mencionado, el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servicios públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. (Ruta del Servicio, MIPG).

4.3. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

4.3.1. Dimensión I. Talento Humano

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuenta las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que le facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

4.4. Marco Geográfico Institucional

Silvania es un municipio colombiano del departamento de Cundinamarca, ubicado en la Provincia del Sumapaz, a 44 km de Bogotá.

En la época de la conquista española se conocía como Subia o Uzathama y era habitado por los sutagaos. El actual municipio fue fundado por Ismael Silva el 21 de febrero de 1935.

Limites

Figura 2

Ubicación Geográfica del Municipio en el Departamento



Silvania está situada a 44 km de la Capital de la República, sobre una autopista que atraviesa las ciudades de Fusagasugá, Girardot, Ibagué y Cali, entre otras. Dentro de los atractivos turísticos se encuentran gran variedad de alimentos, platos típicos de la región, fábricas de muebles hechos en mimbre y otros artículos de mano de obra artesanal, además de sitios de recreación y descanso.

4.4.1. Descripción del municipio

Figura 3

Escudo



Fuente: imagen google

Figura 4

Bandera



Fuente: imagen google

En la época precolombina, el territorio del actual municipio de Silvania estuvo habitado por los Sutagaos. En 1608 fueron adjudicadas estancias de ganado a Francisco Gómez de la Cruz, que tiempo después se convirtieron en la Hacienda El Chocho. El 21 de febrero de 1935, bajo la dirección de Ismael Silva, fue fundado el nuevo pueblo, iniciando el trazado del parque principal y las principales calles. Ese año se construyeron seis casas, que fueron las primeras del municipio. El 10 de febrero de 1936 los directores del “Comité Central de Silvania” expedía, al cumplir su primer año, el nombre al Municipio de Silvania, como reconocimiento y en gratitud de los esfuerzos del fundador de este caserío.

Superficie: 163 km²

Alcaldesa: Nohora Elizabeth Sánchez Suárez

Población: 22.020 (2015)

Gentilicio: Silvanense

Fundador: Ismael Silva

Tiempo: 18°, humedad 16%, viento del SO a 5 km/h, humedad del 88 % weather.com

Geografía:**Descripción Física:**

El municipio de Silvania está conformado en su zona rural por 14 Veredas, estas a su vez se dividen en sectores los cuales están representados su liderazgo comunitario por las juntas de acción comunal: San José, Panamá, Lomalta, Yayata, Quebrada Honda, Azafranal, Subía, Noruega, Jalisco, Aguabonita, Santa Rita, La Victoria y San Luis.

El municipio cuenta con tres zonas urbanas definidas así; el casco urbano principal del municipio, que se divide en barrios y los Corregimientos de Subia y Aguabonita que cuentan cada uno con su correspondiente inspector de policía

Economía: su principal actividad económica es el turismo.

Vías:

Aéreas: Silvania no cuenta con transporte aéreo.

Terrestres: por la Ruta Nacional 40 desde Soacha hasta el casco urbano silvaense. También dispone desde allí vía para los vecinos municipios de Viotá, Tibacuy, Tocaima y El Colegio.

4.5. Marco Institucional**4.5.1. Misión**

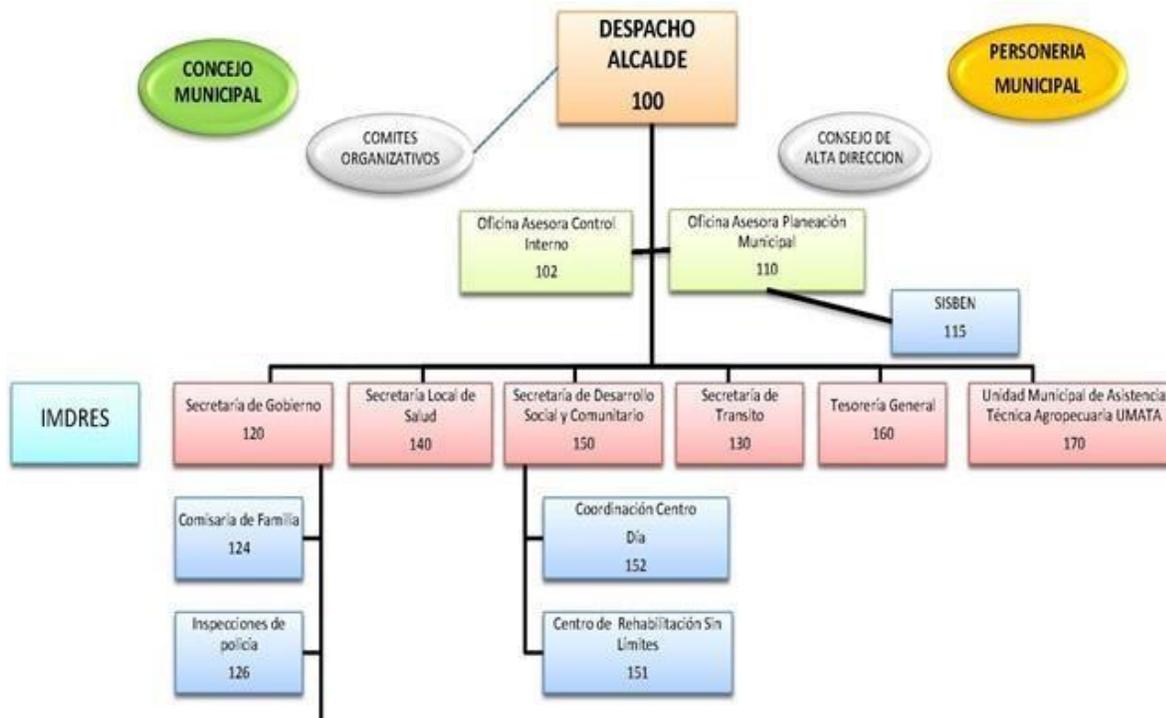
La Administración Municipal orienta su gestión hacia la garantía de los derechos de todos y cada uno de los ciudadanos, dentro de los límites de la ley, bienestar y calidad de vida mediante el logro del desarrollo humano sostenible (social, ambiental y económico), a través de oportunidades y soluciones para todos, que impacten favorablemente en la disminución de la pobreza, las desigualdades sociales y la exclusión. Este logro será posible gracias a la aplicación de una política de buen gobierno y a la activa participación de los ciudadanos.

4.5.2. Visión

En el año 2030, Silvania seguirá siendo un Municipio con vocación agropecuaria donde se busque un desarrollo social-agro turístico, ecoturístico que se refleje en la calidad de vida, el crecimiento económico que brinde nuevas oportunidades para los diferentes habitantes del Municipio a partir de la innovación, cultura y la sostenibilidad que llevan a un crecimiento integral y eficiente de la comunidad, reflejando el orgullo y pujanza de sus gentes; con una planificación territorial basados en la productividad del campo, el capital humano capacitado y altamente competitivo que promueve el desarrollo de su población, a través de una gestión eficiente, transparente y participativa, que conlleve a la satisfacción de las necesidades de sus habitantes, posicionando el Municipio como un territorio seguro, tranquilo e incluyente logrando que " Todos Construyamos el Cambio".

Fuente: Página Oficial de la Alcaldía de Silvania Cundinamarca.

4.5.3. Organigrama



Fuente: Página Oficial de la Alcaldía de Silvania

Cundinamarca.

4.6. Marco Normativo

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Ley 489 de 1998	La presente Ley regula el ejercicio de la función administrativa, determina la estructura y define los principios y reglas básicas de la organización y funcionamiento de la Administración Pública.	Políticas funcionamiento administrativo.

Decreto 2740 de 2001	"Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al sistema de desarrollo administrativo".	Políticas de desarrollo administrativo.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector función pública. (establece el plan institucional de capacitación – PIC, programa de bienestar y plan de incentivos)	Plan institucional de capacitación – programa de bienestar
GETH	Guía de Gestión Estratégica de Talento Humano	Talento humano
MIPG	Manual Operativo –dimensión N° 1	Talento humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con el sistema de gestión establecido en el artículo 133 de la ley 1753 de 2015	Talento humano
Código de integridad del servidor público 2017	DAFP crea un código de integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la rama ejecutiva colombiana	Talento humano
Decreto 1099 de 2017	Departamento administrativo de función pública.	se establecen los procedimientos para autorización de trámites y el seguimiento a la política de

		racionalización de trámites.
Ley 1753 de 2015 Art. 133	Integración de Sistemas de Gestión	Sistema de gestión de calidad y desarrollo administrativo.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto único reglamentario del sector trabajo (establece plan de seguridad y salud en el trabajo)	Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (Sg-Sst)

5. Cronograma de Actividades

ACTIVIDAD	RESULTADO	FECHA ACTIVIDAD
En la búsqueda de poder contribuir a la gestión del Talento Humano en la entidad, se hizo solicitud verbal y escrita al representante legal de la entidad para desarrollar el proyecto aplicado en la personería municipal de Silvania Cundinamarca.	Se realizó un acercamiento con el personero municipal rodrigo Carvajal, manifestándole la intención de contribuir al quehacer diario de la personería de Silvania en cuanto al diagnóstico y gestión del talento humano. A lo que dio respuesta positiva de aceptación a la universidad.	23 AGOSTOS 2022
Realizar un diagnóstico de la situación actual de la gestión estratégica del Talento Humano en la personería de Silvania, a través de una visita y entrevista a los funcionarios de la entidad	Se consolida información sobre funcionarios de planta y por contrato de prestación de servicios, para la entidad analizada son 2 personas secretaria y Personero Municipal	8 SEPTIEMBRE 2022
Realizar un diagnóstico de la situación actual de la gestión estratégica de Talento Humano en la personería municipal de Silvania, a través de una encuesta de clima laboral para conocer la percepción de los funcionarios.		23 DE NOVIEMBRE
Elaborar el autodiagnóstico, por medio de la matriz GETH del MIPG para la dimensión de talento humano.		25 DE NOVIEMBRE

6. Diagnóstico de la Gestión de Talento Humano.

6.1. Fase de Análisis

Para establecer las necesidades en el quehacer diario de los funcionarios se realizó una encuesta de percepción que permite medir el impacto de la gestión en el desarrollo del talento humano. En la figura 5 se puede evidenciar cómo es la gestión del talento humano en la entidad desde el inicio del ciclo de vida del servidor público en la entidad. Partimos desde el ingreso del mismo, donde se deben realizar procesos de inducción que le permitan al funcionario tener una base y descripción de las actividades que desempeñará en la entidad. Frente a esto, el 50% respondieron que si les realizaron un proceso de inducción al momento de ser contratados en la entidad. mientras que el 50% argumentan que su contratación fue directa y que desde su espacio laboral iniciaron las actividades de su objeto contractual.

Figura 5

Valoración del Ingreso del Personal a la Entidad



Fuente: elaboración propia con base en el resultado de la encuesta

Por otro lado, el simple hecho de hacer parte de una entidad dinámica que responde a estándares de calidad y a la evaluación de la administración pública debe tener una adaptación

constante de sus funcionarios al cambio y a los desafíos de las necesidades sociales. Por tal motivo, los procesos de reinducción deben ser constantes para retroalimentar y gestionar el talento humano. En este caso, la figura 6, muestra la valoración porcentual que le dan los funcionarios encuestados a los procesos de reinducción. Con un 100% expresaron que no, que por un lado el tema de la pandemia atraso procesos institucionales, mientras que el 0% contestaron que si les han realizado procesos de reinducción inmersos en el plan de capacitación de la entidad.

Figura 6

Valoración de la Permanencia del Personal a la Entidad



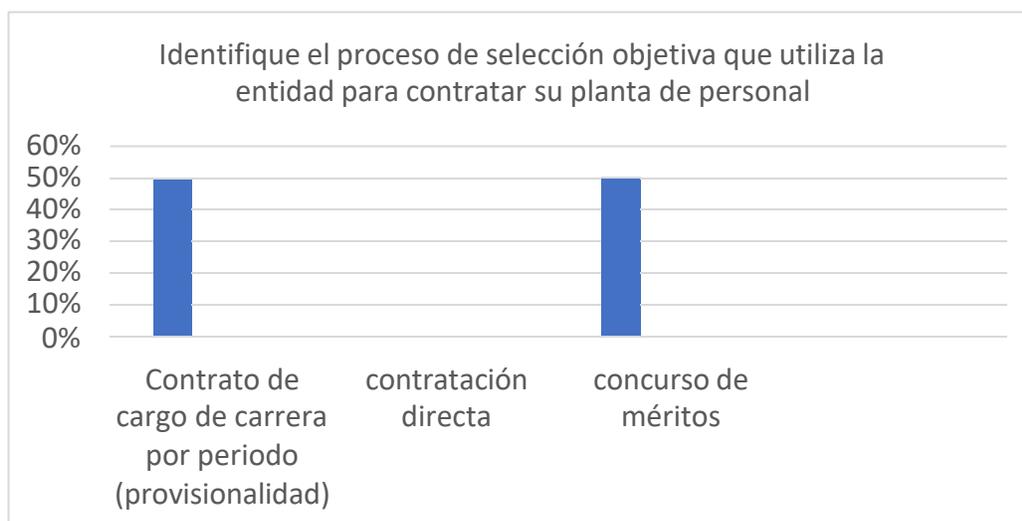
Fuente: elaboración propia con base en el resultado de la encuesta

Junto a los procesos de inducción y reinducción debe valorarse el tipo de selección para la contratación del personal de la entidad. Pues buscando el mejoramiento continuo y la modernización de la administración pública, es necesario responder a principios de mérito que les permita a los funcionarios participar de manera abierta y equitativa en procesos de selección.

En este aspecto, los funcionarios encuestados, tuvieron diferentes procesos de selección al ingresar a la Personería de Sylvania. Por un lado, con un 50 % Contrato de cargo de carrera por periodo (provisionalidad), un 0% por contratación directa, 50% por concurso de méritos. Se describen los datos de mayor a menor incidencia en la entidad.

Figura 7

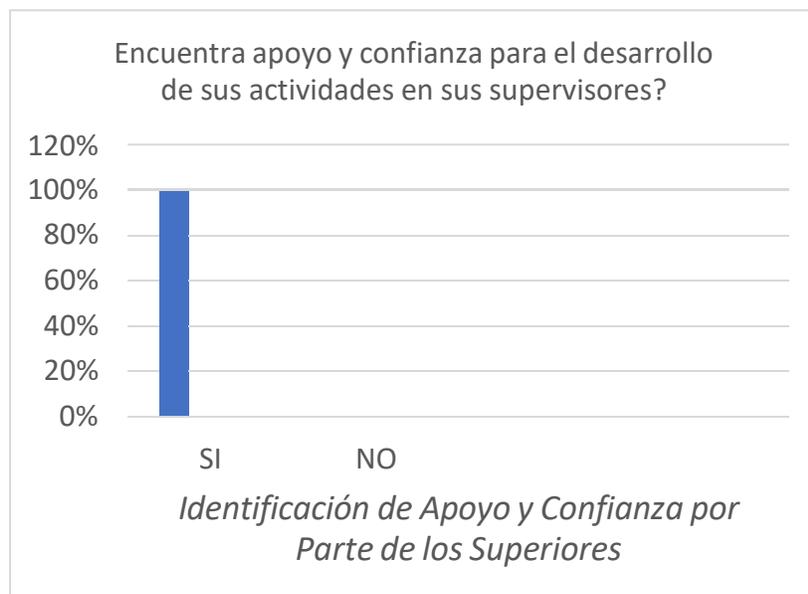
Proceso de Selección Objetiva



Fuente: elaboración propia con base en el resultado de la encuesta

En el ciclo de vida del servidor público en cada entidad, se debe gestionar el talento humano desde su ingreso y su permanencia. Por lo anterior, es importante la comunicación con sus superiores, que les permite compartir ideas y generar sentido de pertenencia para con la entidad. En este sentido, valorando el apoyo y la confianza que depositan los superiores en sus colaboradores, en un 100% expresaron que sus superiores si generan ese acercamiento, apoyo y confianza en el desarrollo de sus actividades diarias. Por otro lado, un 0% respondieron que no reciben el voto de confianza.

Figura 8 *Identificación de Apoyo y Confianza por Parte de los Superiores*

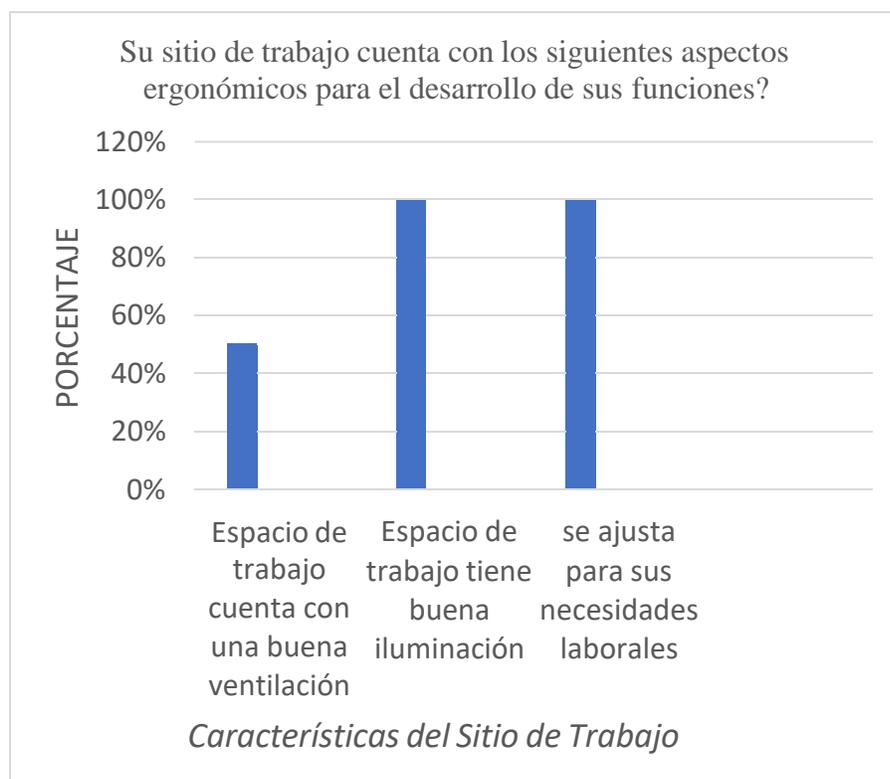


Fuente: elaboración propia con base en el resultado de la encuesta

Por otro lado, otro aspecto importante en la gestión del talento humano es el espacio donde desarrolla sus actividades. Las condiciones sanitarias y de ergonómica son importantes a la hora de tener funcionarios dinámicos y proactivos. Por lo anterior, en la figura 9 se puede evidenciar la percepción de los funcionarios frente a su lugar de trabajo. Para ello, un 50% expresaron que su espacio de trabajo cuenta con una buena ventilación, otro 100% considera que su espacio de trabajo tiene buena iluminación, Por último, un 100% expresaron que su sitio se ajusta para sus necesidades laborales.

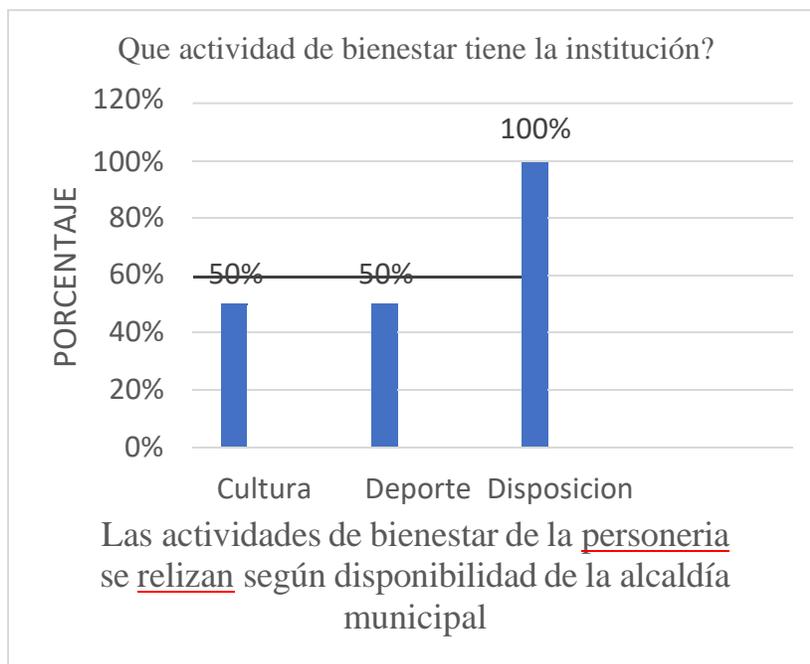
Figura 9

Características del Sitio de Trabajo



Fuente: elaboración propia con base en el resultado de la encuesta

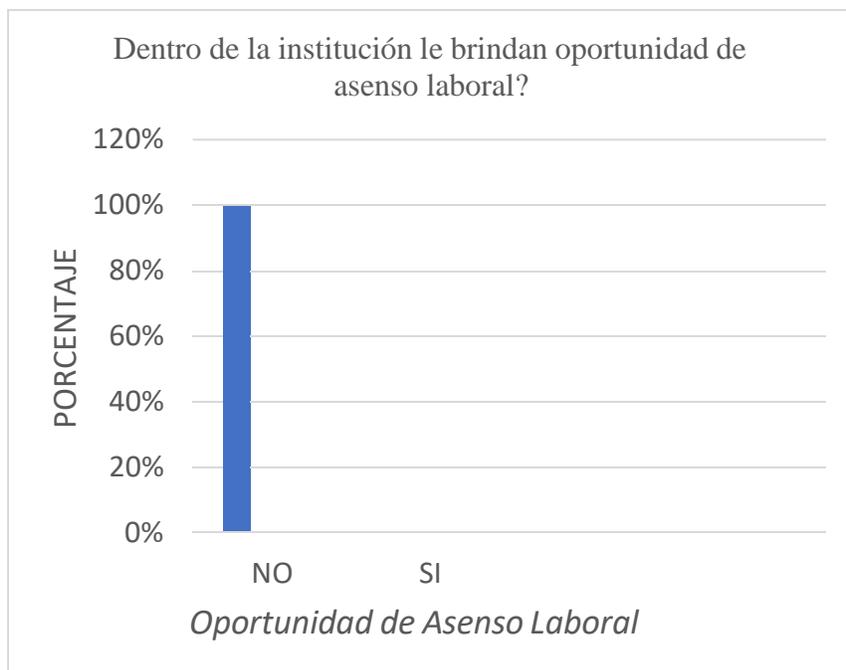
Sumado al lugar de trabajo y sus condiciones ergonómicas, es necesario valorar los espacios y planes de bienestar que reciben los funcionarios en la entidad. Para ello, valoramos las actividades de bienestar que realiza la entidad. Frente a esto, 50% de los funcionarios que respondieron la encuesta, expresan que las actividades más representativas de bienestar de la entidad son las deportivas. Por otro lado, un 50% expresaron que participan en actividades culturales y un 100% expresaron que se vinculan a actividades académicas con lo que puede inferir que la entidad tiene a disposición de los funcionarios en su plan de bienestar se articula a la alcaldía municipal, como se puede evidenciar en la figura 10.

Figura 10*Actividades de Bienestar Desarrolladas*

Fuente: elaboración propia con base en el resultado de la encuesta

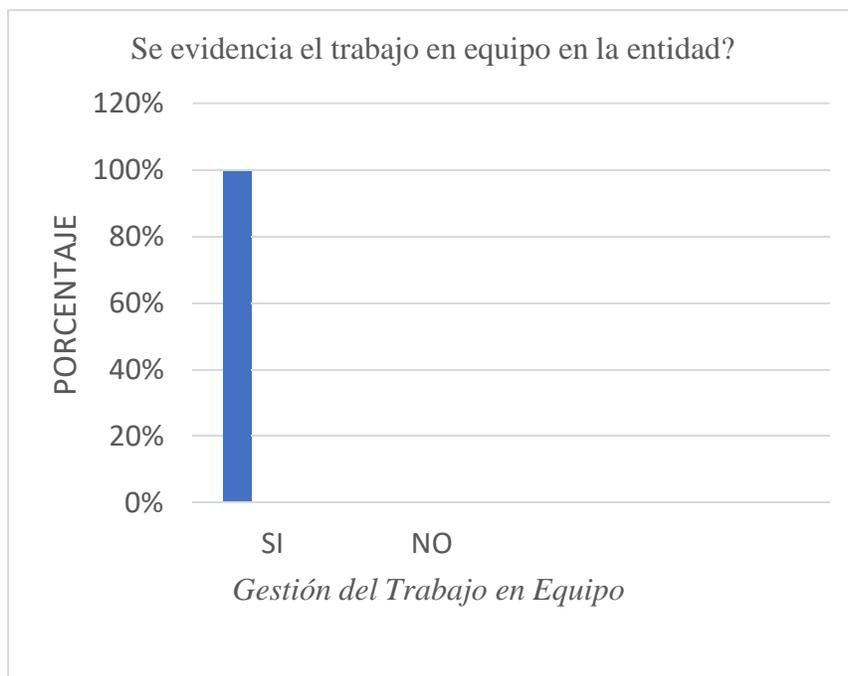
El bienestar académico va ligado a las oportunidades de asenso laboral. Es por eso, que dentro de la valoración que se pretende en la encuesta se tuvo en cuenta. Al respecto los funcionarios, en un 0% respondieron que si les generan espacios para tener asensos en la entidad, mientras que el 100% expresaron que no, que el tiempo que llevan en la entidad no han tenido esos espacios, como se puede ver en la figura 11

Figura 11 *Oportunidad de Asenso Laboral*



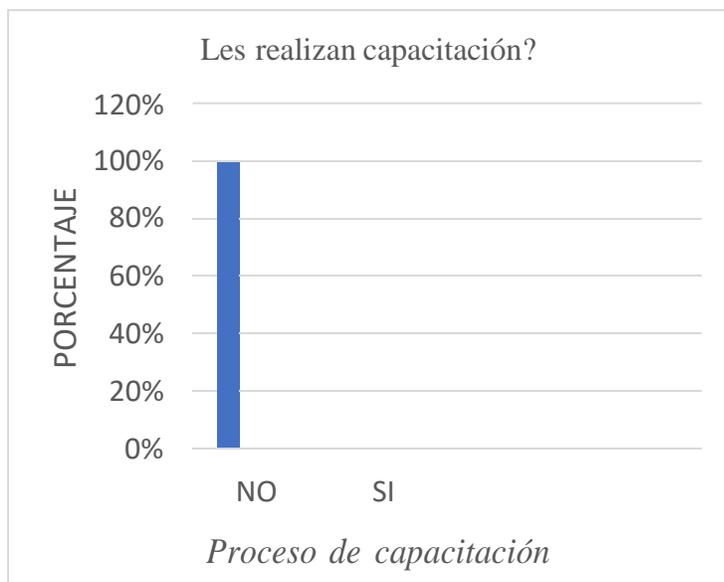
Fuente: elaboración propia con base en el resultado de la encuesta

Sumar a la gestión del talento humano el trabajo en equipo o como se refleja este factor en la entidad es determinante para conocer el entorno y ambiente laboral, el clima organizacional. En este aspecto, los funcionarios encuestados en un 100% respondieron que si generan trabajo en equipo y que buscan acoplarse entre compañeros para alcanzar los objetivos institucionales. Por otro lado, con un porcentaje de 0% expresan que no se refleja el trabajo en equipo, como se puede constatar en la figura 12:

Figura 12*Gestión del Trabajo en Equipo*

Fuente: elaboración propia con base en el resultado de la encuesta

Valorar el talento humano también implica generar procesos de capacitación y retroalimentación constante. Por ello, dentro de la percepción de los funcionarios, se encuentra que, en un 0% si le realizan procesos de capacitación en la entidad y que están inmersos en el plan de capacitación institucional (PIC). 100% respondieron que no, pues el tipo de contratación que tienen no les permite acceder a estos planes de capacitación.

Figura 13*Procesos de Capacitación*

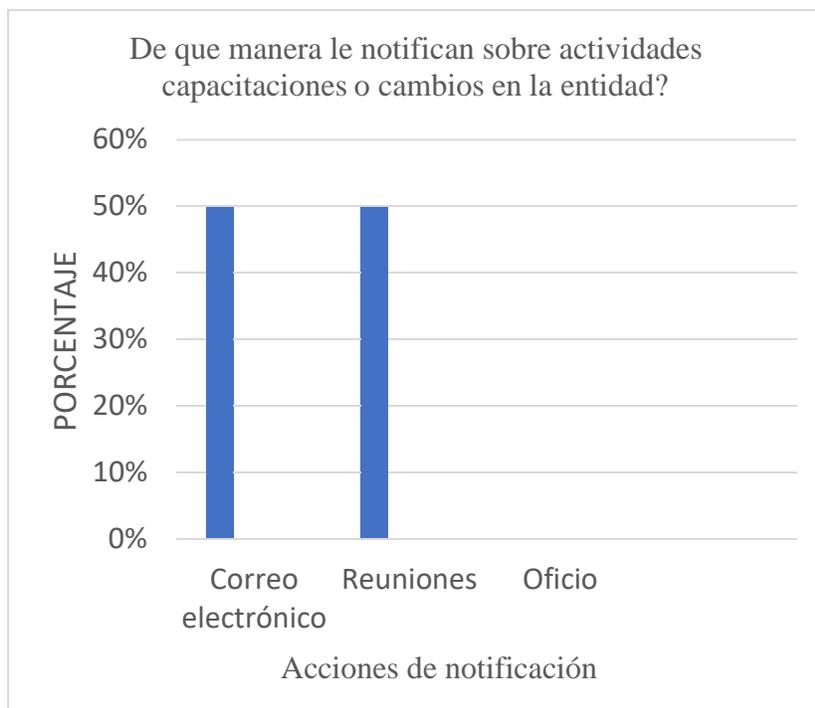
Fuente: elaboración propia con base en el resultado de la encuesta

Las relaciones y interlocución tanto de arriba abajo, como de abajo hacia en la pirámide gerencial, permite que las metas y los objetivos se desarrollen bajo un mismo direccionamiento desde la alta dirección, pero con interlocución con sus funcionarios. Para ello, se valora la comunicación entre funcionarios y directivos como se puede ver en la figura 14, en donde un 50% dicen que si existe una comunicación con las directivas y que es buena. Mientras que un 50% piensan que no hay esa retroalimentación la cual es regular y que es necesaria en el desarrollo de sus labores.

Figura 14*Comunicación con los Directivos*

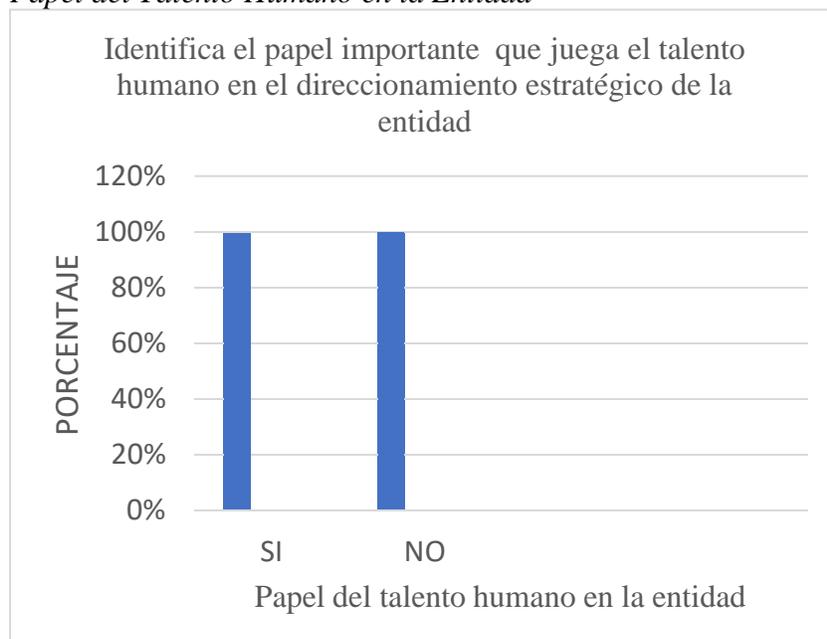
Fuente: elaboración propia con base en el resultado de la encuesta

La relación y comunicación con las directivas y con los superiores se puede evidenciar en los canales de comunicación y en los métodos que se utilizan para difundir y dar a conocer la agenda institucional o los temas de interés para cada funcionario o equipo de trabajo. Por ello, se buscó identificar cuáles son los medios que se utilizan para informar sobre los cambios o reuniones programadas a lo que los funcionarios encuestados respondieron. En un 50% que se hacen por medio de correo electrónico, un 0% expresó que se hace por medio de un oficio y un 50% expresó que lo hacen por medio de reuniones como se ve en la figura 15.

Figura 15*Acciones de Notificación*

Fuente: elaboración propia con base en el resultado de la encuesta

Un funcionario debe comprender el papel y la relevancia que tienen sus acciones y el desarrollo de sus actividades para la entidad, por eso es importante valorar ese papel. En línea con lo anterior en un 100% de los funcionarios encuestados respondieron que si tienen identificada esa importancia del talento humano en el desarrollo de la gestión. Y un 100% comprende la importancia pero no la identifican en su entidad no por su accionar sino por la relación con las directivas, como se puede en la figura 16

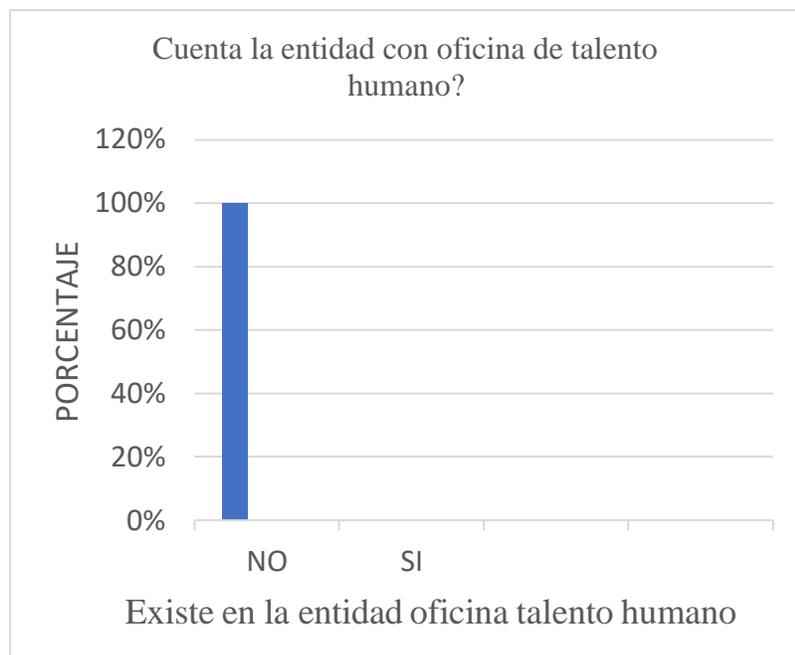
Figura 16*Papel del Talento Humano en la Entidad*

Fuente: elaboración propia con base en el resultado de la encuesta

El talento humano debe tener un espacio donde dirigir sus inquietudes, donde se pueda articular acciones encaminadas a su gestión en cuanto a plan de capacitaciones, a plan de bienestar y a la selección y valoración de la planta de personal. Por eso, se valora este elemento en la encuesta realizada para lo cual los funcionarios respondieron en un 100% que no está habilitada la oficina de talento humano en la entidad.

Figura 17

Existe en la Entidad Oficina de Talento Humano



7. Rutas para crear valor público

En el resultado del autodiagnóstico se puede evidenciar varias falencias en la entidad en cuanto a la gestión estratégica del talento humano. Y se corrobora que lo primero a intervenir es la socialización e implementación del código de integridad, que llevará a consolidar una entidad con una cultura de buen gobierno e integridad que recoja las necesidades de los funcionarios y les dé una base para lo que se debe y lo que no se debe hacer en el desarrollo de sus funciones.

Resultado Matriz de Autodiagnóstico



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

<p>RUTA DE LA FELICIDAD</p> <p>La felicidad nos hace productivos</p>	<p>20</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para q en su puesto - Ruta para facilitar que las personas tengan e equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio - Ruta para implementar incentivos b - Ruta para generar innovaci
<p>RUTA DEL CRECIMIENTO</p> <p>Liderando talento</p>	<p>19</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para implemen reconocimiento - Ruta para talento a - R
<p>RUTA DEL SERVICIO</p> <p>Al servicio de los ciudadanos</p>	<p>1</p>	
<p>RUTA DE LA CALIDAD</p> <p>La cultura de hacer cosas bien</p>		
<p>RU ANÁL</p>		

Siendo así, como resultado del presente proyecto aplicado como trabajo de grado, se logra evidenciar que una gestión estratégica del talento humano debe partir desde una base situacional, un diagnóstico interno y externo de las necesidades y percepción de los funcionarios hacia la alta dirección y hacia el papel que desempeñan dentro de la entidad. Por otro lado, se debe contar con la base que crea personas y construye al funcionario público en su quehacer diario y en su actuar como lo es, el código de integridad, que demarca lo que hago y lo que no debo hacer como colaborador de la personería municipal de Silvania Cundinamarca.

De acuerdo al análisis desarrollado, se presenta una estrategia para que la entidad establezca su gestión estratégica del talento humano siguiendo los lineamientos expuestos en el modelo integrado de planeación y gestión – MIPG dimensión 1

8. Propuesta de Estrategia para la Gestión del Talento Humano

Teniendo como punto de partida el modelo MIPG se proponen las siguientes acciones para que la entidad las valore y las vincule a su GETH:

- Disponer de información y de canales de información para la valoración del talento humano
- Vincular el diagnóstico de la GETH de manera anual a los planes de mejoramiento abiertos para esta política
- Evaluar, analizar y generar planes de choque que le permiten gestionar las políticas y acciones de política que se encuentren por dejando del grupo par en cuanto a los resultados a través del FURAG II.
- Vincular a la GETH lineamientos de integridad y del código de integridad adoptado por la entidad

9. Conclusiones

La entidad tiene falencias y adversidades por ser un municipio de sexta categoría. Esas limitaciones presupuestales responden a la necesidad y los desafíos de la comunidad.

En la personería municipal de Silvania el Talento Humano debe ser reconocido como el pilar de desarrollo y crecimiento organizacional, por ello se establece el compromiso de fortalecer dicho recurso a partir de la ejecución de planes orientados al crecimiento y satisfacción del Talento Humano de la entidad.

Los resultados de las rutas de generación de valor de la Matriz GETH se encuentran por debajo del grupo par, y se hace necesaria una gestión óptima del talento humano no solo para responder a la medición del índice de desempeño institucional, sino que también, en la búsqueda del sentido de pertenencia y de tener talento humano feliz y que no se presenten fugaz de capital intelectual en la entidad.

La encuesta diseñada recoge varios elementos, por lo que se pretendió dar un autodiagnóstico situacional general de la gestión estratégica del talento humano. sentido de pertenencia y de tener talento humano feliz y que no se presenten fugaz de capital intelectual en la entidad.

10. Recomendaciones

Establecer una guía de diseño o rediseño organización que afecte o no la planta de personal que vincule las necesidades de personal que tiene la entidad con el fin de contar con los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos

Ajustar el manual de funciones de la entidad de acuerdo con el Decreto 815 de 2018

DECRETO 815 DE 2018. por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Desarrollar herramientas y/o instrumentos que le permitan transferir el conocimiento y mejorar su apropiación al interior de la entidad.

Establecer un manual que le permita valorar el talento humano desde el proceso de selección con factores de inducción y lo más importante retroalimentar a los funcionarios generando programas de reinducción constantes

Establecer parámetros de selección que permitan valorar el mérito como principal método de selección de personal.

Actualizar el plan de capacitaciones de la entidad (PIC) con el fin de incluir los nuevos desafíos postpandemia y los tratamientos psicológicos de volver a la presencialidad

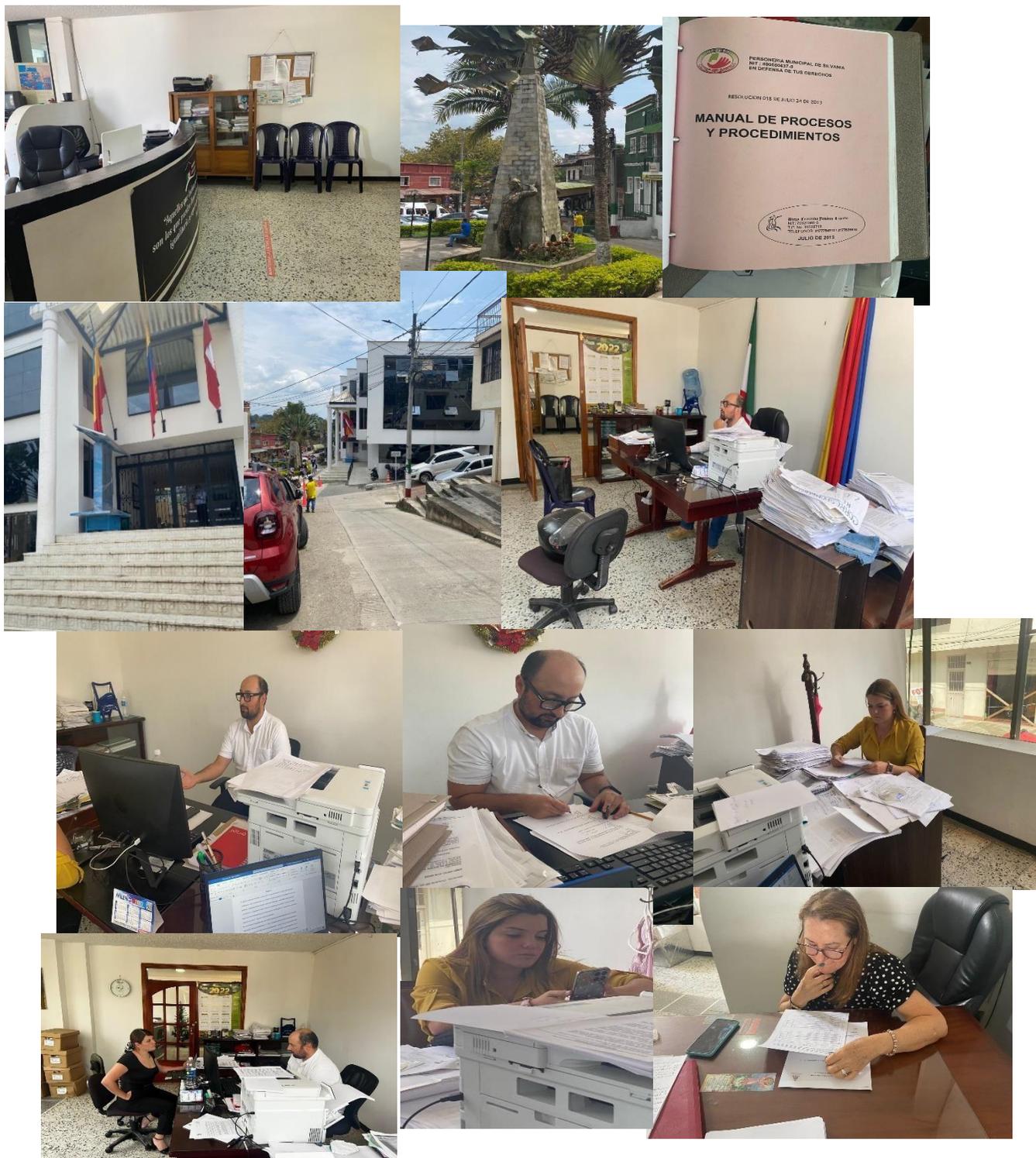
Referencias

- DAFP. (2018). *Plan Estratégico del Talento (PETH)*. Recuperado el 2019, de https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/28741304/Plan_estrategico_del_talento_humano.pdf/8b10ad8f-2356-dd33-9051-f4f30daeb486
- Función Pública. (2017). *Guia de gestión estrategica del talento humano GETH*. Recuperado el 2019, de [file:///C:/Users/user/Downloads/Guia%20de%20Gestion%20Estrategica%20del%20Talento%20Humano%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Guia%20de%20Gestion%20Estrategica%20del%20Talento%20Humano%20(1).pdf)
- Sanabria Pulido, P. P. (2015). *Gestio estrategica del talento humano en el sector publico*.
Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/gestion_estrategica_talento_humano_sectorpublico.pdf
- Sanchez Quintero , J. (07 de 07 de 2011). *Estrategia Integral para PYMES innovadoras*.
Obtenido de <http://redalyc.uaemex.mx>

11. Anexos

Evidencias participación en la personería municipal de Silvania.

Evidencias fotográficas



Evidencia de las encuestas desarrolladas

<p>Escuela Superior de Administración Pública</p>	PROCESO: GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO				
	Año: 2022		Mes: Noviembre		
	<p>A continuación, encontrará una serie de preguntas para conocer su percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la entidad y de los cuales es importante tener conocimiento. Para esto se debe responder cada ítem, marcando con una (x) la opción que considere adecuada según su percepción. La encuesta es anónima y sus resultados son de carácter confidencial, le agradecemos responderla de manera honesta.</p>				
	Nivel de Cargo				
Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	
				<input checked="" type="checkbox"/>	
Tiempo de servicio: 18 años y 7 meses					
1	¿Al ingresar a la entidad usted recibió inducción y reinducción?			<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO
2	¿Su salario es justo con respecto a su rendimiento laboral?			<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO
3	¿Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores?			<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO
4	¿Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo?			<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO
5	¿Recibe incentivos por el cumplimiento de metas asignadas?			<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO
6	¿Qué actividades de bienestar tiene la institución?				
	Deportivas	<input checked="" type="checkbox"/>	A través de la Alcaldía. toda vez q' la persona a solo cuenta con dos funcionarios		
	Culturales	<input type="checkbox"/>			
	Académicos	<input type="checkbox"/>			
7	¿Cuenta con los recursos físicos necesarios para realizar su trabajo eficientemente?			<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO
8	¿Dentro de la institución le brindan oportunidades de crecimiento?			<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO
9	¿Se evidencia el trabajo en equipo en la entidad?			<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO
10	¿Se siente motivado para trabajar por el mejoramiento de la entidad?			<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO
11	¿Se encuentra usted satisfecho con su horario laboral?			<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO
12	¿Le realizan capacitaciones periódicamente?			<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO
13	¿Cómo calificaría usted la comunicación con los directivos?				
	Buena	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Regular	<input type="checkbox"/>			
	Deficiente	<input type="checkbox"/>			
14	¿De qué manera le notifican sobre actividades, capacitaciones o cambios que se realicen?				
	Correo electrónico	<input type="checkbox"/>	Otros? No se realizan		
	Oficios	<input type="checkbox"/>			
	Reuniones	<input type="checkbox"/>			

Evidencia de las encuestas desarrolladas


Escuela Superior de
Administración Pública

FICHA TÉCNICA ENCUESTA TALENTO HUMANO

ENTIDAD: Personería Municipal de Silvania Cundinamarca

FECHA: 23/11/2022

PASANTE: Diana Katherine Cupitra Omc

ENCUESTA

1) ¿La entidad realiza de manera periódica planes de mejoramiento, para sus funcionarios?

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

2) ¿Cuenta la entidad con una oficina que le permita ejercer control interno (MECI) o con un profesional que se dedique específicamente a este tema?

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

3) ¿Identifica el papel importante que juega el talento humano en el direccionamiento estratégico de la entidad y en el mapa de procesos?

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca