



ALCALDÍA MUNICIPAL DE

Ipiales



PLANES INSTITUCIONALES

PLAN ESTRATÉGICO
DE TALENTO HUMANO

SECRETARÍA GENERAL

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales <small>NIT.800099095-7</small>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-05	Página: 2 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

MUNICIPIO DE IPIALES ENERO DE 2025

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....3

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-05	Página: 3 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

1.MARCO LEGAL.....	5
2.OBJETIVOS	7
3.CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD.....	8
3.1. MISION	Error! Bookmark not defined.
3.2. VISION	Error! Bookmark not defined.
4.ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	12
4.1. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA	12
5.PLANTA DE PERSONAL	15
6.MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES	18
7.ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTION	19
7.1. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	19
7.2. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	20
8.PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO.....	22
8.1. GESTIÓN DEL EMPLEO.	22
8.2. GESTIÓN DEL DESEMPEÑO.....	22
8.3. GESTIÓN DE NOMINA	22
9.PLAN ANUAL DE VACANTES	22
10. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	23
11.VISION DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO.....	23
12.MISION DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO.....	23
13.GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	23
14.SEGUIMIENTO DEL PLAN.....	24
15.REGISTRO.....	24
16.FICHA DE RESPONSABILIDADES.....	25

INTRODUCCIÓN

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-05	Página: 4 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

La ley 909 de 2004, establece como funciones específicas de la gestión de personal la elaboración de planes estratégicos de recursos humano, con el fin de disponer de una herramienta que permita fijar las acciones que han de seguirse en el desarrollo de los planes, programas y proyectos relacionados con la gestión del Talento Humano.

En ese sentido, se ha comprendido que la planeación estratégica es la carta de navegación para establecer hacia donde estará orientado nuestro esfuerzo, evaluar si se está cumpliendo o no con los objetivos propuestos e ir monitoreando a través de indicadores el nivel de cumplimiento. Esta planeación busca cubrir las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal en las dependencias de la entidad, permite definir las acciones para hacer frente a los procesos de Ingreso, permanencia y retiro.

Hacen parte de este proceso de planeación: el plan anual de vacantes y los planes de previsión de recursos humanos que se deben actualizar cada año. Entendemos que la gestión del talento humano, debe orientar el trabajo hacia la promoción del trabajo en equipo, a la implementación de los programas de capacitación, de bienestar laboral y estímulos para los servidores públicos.

De otro lado se debe generar conciencia entre todas las dependencias que la Subsecretaría de Talento Humano, es una dependencia que desarrolla actividades en pro de hacer gratificante la permanencia del servidor en la institución. Por lo tanto, las labores de seguimiento y evaluación de los funcionarios están en cabeza del jefe inmediato.

Es importante que cada jefe inmediato establezca una buena relación con las personas a cargo y que la labor de seguimiento no sea solo para establecer sanciones, sino también para generar y diseñar estrategias de motivación en el trabajo, reconocimiento de la labor desarrollada y cultivar principios y valores de la organización.

Cualquier proceso de planeación fracasaría si no se tiene en cuenta estos elementos, que hacen no solo contar con el personal más idóneo o más calificado para el cargo, sino que además promueven el establecimiento de un clima organizacional adecuado y el apego del funcionario hacia su entidad.

El presente documento hace parte del sistema de gestión de calidad al interior de la Subsecretaría de Talento Humano en conjunto con el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar Social e Incentivos, el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Anual de Vacantes, este documento pretende recolectar evidencia de actividades que se estén realizando dentro de la Alcaldía Municipal de Ipiales con el objetivo de lograr un entorno agradable para los servidores públicos.

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-05	Página: 5 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

1. MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se ajusta a la normatividad que rige para las entidades estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

- Constitución Política de Colombia.
- Decreto Ley 1567 de 1998. “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Ley 734 de 2002. “Por la cual se expide el Código Único Disciplinario”.
- Ley 872 de 2003. "Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios".
- Decreto 1746 de 2003. “Por el cual se determinan los objetivos y estructura orgánica del Ministerio de Cultura y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 909 de 2004. “Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de 2005. “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.
- Decreto 2539 de 2005. “Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”.
- Ley 1064 de 2006, “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”.
- Decreto 4665 de 2007. “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”.
- Decreto 4827 de 2008. “Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Cultura”.
- Decreto N°. 019 de 2012, Reglamentarias y Conceptos del Consejo de Estado
- Ley 1474 de 2011. “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-05	Página: 6 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

- Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- Decreto 943 de 2014. “Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI)”.
- Ley 1753 de 2015, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”.
- Decreto N° 1227 de 2005 artículo N° 70 y 75
- Decreto N° 188 de 2004
- Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- Resolución 1158 de 2015. “Por la cual se modifica y adopta el Manual de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Ministerio de Cultura”.
- Resolución 1183 de 2015. “Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 1158 de 2015”.
- Acuerdo No. 565 del 25 de enero de 2016 "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”.
- Decreto 648 de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública”.
- DAFP, Cartilla guía de bienestar y estímulos
- DAFP, Folleto Sistema de Información y Gestión del empleo Público.
- DAFP, Guía de Modernización de entidades Públicas
- DAFP, Publicaciones Estadísticas –SIGEP-
- DAFP, Régimen prestacional y salarial

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-05	Página: 7 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

- DAFP, Modelos y minutas
- DAFP, Naturaleza jurídica de las entidades obligadas a reportar información al DAFP.
- DAFP, Guía de diseño, manejo, interpretación y seguimiento de indicadores de Gestión. Versión 2a.
- DAFP, Racionalización de trámites, procesos y procedimientos.
- DAFP, Guía de Administración del Riesgos. Versión 2ª.

2. OBJETIVOS

- Generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores motivación y relaciones laborales sanas y armoniosas, contribuyendo a la productividad y al logro de la misión institucional.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, así como promover el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad y el sentido de pertenencia del servidor público con su Institución.
- Garantizar la orientación a todo el personal que ingrese y el personal antiguo de la Alcaldía hacia la cultura organizacional con el ánimo de mantener la continuidad y eficiencia en los cargos desempeñados por los funcionarios.
- Desarrollar actividades de formación y capacitación dirigidas a generar conocimientos y fortalecer las competencias de los servidores públicos, al servicio de la Alcaldía Municipal de Ipiales, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva y el cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales.
- Simplificar procesos y procedimientos en materia de administración de personal, a fin de hacer más eficiente la gestión.
- Adoptar mecanismos que optimicen la evaluación del desempeño laboral y de la gestión de los cargos públicos, cumpliendo las disposiciones legales.
- Promover el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones - TIC para la optimización de los procesos y mejora del desempeño institucional respecto de la administración del talento humano.

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-05	Página: 8 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

- Ejecutar el plan de capacitación aprobado, para fortalecer las competencias de los servidores públicos.
- Dar cumplimiento al Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, fortaleciendo la cultura de prevención y manejo de riesgos laborales.
- Definir las acciones para hacer frente a los procesos de Ingreso, permanencia y retiro, conforme al plan anual de vacantes y plan de previsión del talento humano.

3. CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD

La misión, visión y valores de la alcaldía municipal de Ipiales enlazado con el plan de desarrollo “Gobierno del Pueblo” buscan el contexto estratégico que da soporte y el que permite determinar las cuestiones externas e internas, que son pertinentes para la Dirección Estratégica y la comprensión de la capacidad con el fin de lograr los resultados previstos por el Municipio de Ipiales.

MISIÓN

Concebimos a Ipiales como un municipio próspero, seguro, inclusivo y sostenible, donde la calidad de vida de sus habitantes sea prioritaria, promoviendo el desarrollo integral y el bienestar de la comunidad.

VISIÓN

En el marco de la propuesta programática avalada por la ciudadanía: "Gobierno del Pueblo", nos convertiremos en un municipio modelo para el desarrollo humano, económico, turístico y ambiental en la región. Nos vemos como un municipio de oportunidades, donde la innovación, la diversidad cultural, la economía de frontera y el cuidado del medio ambiente son pilares fundamentales para alcanzar un municipio seguro, inclusivo, sostenible y próspero.

OBJETIVO

Facilitar la gestión, la coordinación y la articulación de acciones e inversiones sectoriales en el municipio, con el fin de estructurar programas y proyectos integrales, que atiendan las necesidades identificadas en el proceso de participación social, determinadas en las líneas estratégicas del plan de desarrollo municipal, que permita un cambio y avance en la construcción de un nuevo municipio.

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-05	Página: 9 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

PRINCIPIOS

IGUALDAD: Este principio es interpretado como una de las garantías más importantes para todas las personas, pues impone al Estado y sus autoridades el deber de otorgarles el mismo trato, oportunidad y protección y, a su vez, les reconoce el goce de los mismos derechos, libertades y oportunidades, eliminando cualquier forma de discriminación.

MORALIDAD: Este principio fundamental de la administración municipal está dedicado a fomentar los valores éticos y morales tanto en ciudadanos como en servidores públicos, instándolos a conducirse con rectitud, lealtad y honestidad en todas sus actuaciones públicas. Es un llamado a la integridad y al compromiso con el bienestar colectivo, asegurando que cada decisión y acción reflejen el respeto por los principios de transparencia y justicia. Este enfoque no solo busca guiar el comportamiento individual dentro de la esfera pública, sino también fortalecer la confianza de la comunidad en sus instituciones, creando una base sólida para el desarrollo sostenible y equitativo de la municipalidad.

LEGALIDAD: Este principio exige que todas las actuaciones administrativas se realicen en estricto cumplimiento del derecho. Es decir, deben estar completamente alineadas con la legislación vigente y en total acuerdo con ella. El principio de legalidad establece que todos los órganos estatales deben actuar conforme al derecho. En este sentido, cualquier acto o procedimiento jurídico efectuado por las autoridades municipales debe basarse firmemente en una normativa legal. Dicha normativa, además, debe ser acorde con los requisitos de forma y contenido estipulados en la Constitución.

EFICACIA: Medir el desempeño de los objetivos y metas trazadas en el Plan de Desarrollo Municipal 2024 - 2027, contemplados en las 5 líneas estratégicas, orientadas a la transformación y desarrollo de nuestro municipio.

EFICIENCIA: Evaluar el nivel de impacto generado con los planes, programas y proyectos desarrollados con el Plan de Desarrollo Municipal 2024 - 2027, contemplando los principios presupuestales, donde la inversión se priorice de manera estratégica y socialmente responsable.

ECONOMÍA: En el ámbito económico, se subraya la imperativa necesidad de que las autoridades procedan con una marcada austeridad y eficiencia en sus gestiones. Es esencial optimizar el uso del tiempo y de los demás recursos disponibles, siempre con el objetivo de alcanzar el más alto nivel de calidad en cada una de sus actuaciones. Este enfoque hace eco de la máxima de procurar el mayor beneficio social posible al menor costo, buscando maximizar el bienestar colectivo de manera sostenible y responsable.

IMPARCIALIDAD: Este principio dicta que las autoridades deben proceder siempre con el objetivo primordial de asegurar y proteger los derechos de todas las personas, evitando cualquier forma de discriminación. Esto implica que en sus actuaciones no deben incluir

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-05	Página: 10 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

aspectos de afectividad, intereses particulares ni, en general, cualquier tipo de consideración ajena al estricto cumplimiento de sus deberes y al respeto de los derechos fundamentales.

PARTICIPACIÓN: La participación se define como el proceso mediante el cual se busca que diversos actores convocados tengan la oportunidad de incluir en la toma de decisiones. Este proceso valora y prioriza la inclusión de una amplia gama de contribuciones, desde conocimientos especializados hasta tradiciones culturales, pasando por recursos disponibles, intereses particulares, visiones de futuro y aspiraciones personales o colectivas. Se trata de un enfoque colaborativo que reconoce la riqueza y la diversidad de perspectivas que cada participante aporta al diálogo, asegurando que la formulación de políticas, proyectos o iniciativas sea lo más inclusiva y representativa posible. La participación efectiva empodera a los individuos y comunidades, permitiéndoles jugar un rol activo en la conformación de su entorno y futuro, garantizando que las decisiones adoptadas reflejan un consenso amplio y bien informado.

PUBLICIDAD: En el espíritu de garantizar la transparencia y el acceso a la información, las autoridades se comprometen a informar de manera proactiva, sistemática y continua al público y a las partes interesadas sobre sus actos, contratos y decisiones. Este compromiso incluye la divulgación de información sin necesidad de solicitud previa por parte de los ciudadanos, a través de las comunicaciones, notificaciones y publicaciones establecidas por la legislación vigente. Además, se enfatiza el uso de tecnologías de la información y comunicación para ampliar el alcance y mejorar la eficiencia de esta divulgación, asegurando así que la información sea accesible para todos de manera oportuna y conforme a lo establecido en este Código.

TRANSPARENCIA: Consagra el derecho fundamental de todas las personas a dirigir peticiones respetuosas a las autoridades, esperando de estas una respuesta ágil y oportuna. Este principio subraya la obligación de las autoridades de actuar de manera abierta y accesible, garantizando a los ciudadanos el acceso a la información y a los documentos públicos, excepto en aquellos casos específicamente restringidos por la ley. Así, la Transparencia se convierte en un vehículo esencial para fortalecer la confianza entre los ciudadanos y sus instituciones, asegurando una participación más informada y activa en los asuntos públicos.

OPORTUNIDAD: El principio de oportunidad se centra en la identificación y aprovechamiento de momentos clave para el desarrollo sostenible y equitativo de Ipiales. Este principio guía la planificación y ejecución de proyectos con el objetivo de maximizar los beneficios para toda la comunidad, asegurando que las intervenciones urbanísticas y económicas sean oportunas y respondan a las necesidades reales de la población. La oportunidad en el desarrollo urbano se entiende como la capacidad del municipio para anticipar, identificar y actuar sobre las tendencias demográficas, económicas y sociales, transformando los desafíos en ventajas competitivas que fomenten un crecimiento inclusivo. Implementar este principio implica un compromiso con la investigación y el análisis continuo

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-05	Página: 11 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

del entorno, así como con la flexibilidad y adaptabilidad de las políticas y estrategias de desarrollo. Se busca no sólo reaccionar a las oportunidades que surgen sino también crearlas, mediante la promoción de un entorno propicio para la inversión, la innovación y la colaboración entre el sector público, privado y la sociedad civil. La oportunidad como eje del desarrollo en Ipiales promueve la equidad, asegurando que todos los sectores de la sociedad se beneficien de los proyectos de desarrollo y que estos contribuyan a la reducción de brechas sociales y económicas.

SERVICIO: El principio de servicio se enfoca en la prestación eficiente y efectiva de servicios públicos que satisfagan las necesidades de la comunidad de Ipiales, mejorando la calidad de vida de sus habitantes. Este principio reconoce la importancia de servicios básicos como la educación, la salud, el saneamiento, la seguridad y la infraestructura vial, como fundamentos para el desarrollo socioeconómico y el bienestar general. Al colocar el servicio en el corazón de la planificación del desarrollo, el municipio se compromete a ser un facilitador del bienestar social, trabajando de manera proactiva para garantizar el acceso equitativo a servicios de calidad para todos sus residentes. La implementación de este principio exige una gestión pública transparente, responsable y orientada al ciudadano, donde la participación comunitaria juega un rol central en la identificación de necesidades y en la evaluación de servicios. Se promueve la innovación y la mejora continua en la prestación de servicios, buscando siempre superar las expectativas de la comunidad. Este enfoque en el servicio como principio de desarrollo en Ipiales busca no solo responder de manera efectiva a las necesidades actuales sino también anticiparse a las futuras, asegurando un municipio más habitable, inclusivo y próspero.

CELERIDAD: El principio de celeridad se orienta hacia la agilización de los procesos administrativos y de gestión dentro del municipio de Ipiales, con el fin de responder de manera rápida y eficaz a las demandas de desarrollo y a las necesidades de la población. Este principio busca eliminar los obstáculos burocráticos que retrasan la implementación de proyectos y servicios, promoviendo una cultura de eficiencia en todas las instancias del gobierno local. La celeridad en la gestión municipal se traduce en una mayor capacidad para llevar a cabo iniciativas de desarrollo en tiempos óptimos, beneficiando directamente a la comunidad al acelerar los plazos de entrega de infraestructuras y servicios.

INCLUSIÓN Y ENFOQUE DE GÉNERO: El Plan de Desarrollo del Municipio de Ipiales se compromete a garantizar la inclusión y el enfoque de género como ejes fundamentales en todas sus estrategias y acciones. Reconociendo la diversidad y la igualdad de género como elementos clave para el desarrollo sostenible, este principio busca eliminar las barreras y promover oportunidades equitativas para mujeres y hombres, niñas y niños, en todos los ámbitos de la vida municipal.

INTERÉS SUPERIOR EN NIÑOS, NIÑAS, ADOLESCENTES Y ADULTO MAYOR: Priorizar el interés superior de los niños, niñas, adolescentes y el adulto mayor es esencial en el Plan de Desarrollo de Ipiales, asegurando que sus derechos, necesidades y bienestar sean el foco central de todas las políticas y programas implementados. Este principio refleja

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-05	Página: 12 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

el compromiso del municipio con la protección y promoción de los derechos de sus ciudadanos más vulnerables, garantizando acceso a servicios de calidad en educación, salud, protección social y recreación.

4. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

4.1. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

Mediante el Decreto No. 230 del 30 de noviembre de 2016, modificado por el Decreto 255 del 30 de diciembre de 2016 se estableció la estructura organizacional de la Alcaldía Municipal de Ipiales, y se les asignaron funciones a las dependencias, entre otras disposiciones.

Mediante acuerdo No. 002 de 2017, el honorable Concejo Municipal de Ipiales concedió facultades al Alcalde Municipal para que suprima la Subdirección de Juventud y se cree la Secretaría de Juventud.

Después de dicha modificación, la estructura administrativa de la Alcaldía Municipal de Ipiales, quedó establecida de la siguiente manera:

1. Despacho del Alcalde

- 1.1. Departamento Administrativo de Cultura
 - 1.1.1. Subdirección de Cultura Ciudadana
 - 1.1.2. Subdirección de Plan de las Artes
 - 1.1.3. Subdirección de Carnaval
- 1.2. Departamento Administrativo de Acción Social
 - 1.2.1. Subdirección de Víctimas
 - 1.2.2. Subdirección de Inclusión Social
 - 1.2.3. Subdirección de Vivienda
 - 1.2.4. Subdirección de Política de Subsidios
- 1.3. Departamento Administrativo de Ambiente y Sostenibilidad.
 - 1.3.1. Subdirección de Gestión Ambiental.
- 1.4. Departamento Administrativo de Contratación
- 1.5. Oficina Asesora Jurídica
- 1.6. Oficina Asesora de Comunicaciones y TIC's
- 1.7. Oficina Asesora de Gestión Institucional
- 1.8. Oficina de Control Interno
- 1.9. Oficina de Control Interno Disciplinario

2. Secretaria Privada.

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-05	Página: 13 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

3. Secretaría de Planeación

- 3.1 Subsecretaría de Ordenamiento Territorial
- 3.2 Subsecretaría de Urbanismo
- 3.3 Subsecretaría de Plan de Desarrollo y Gestión de Proyectos

4. Secretaría de Desarrollo Rural

- 4.1 Unidad de Asistencia Técnica

5. Secretaría de Educación

- 5.1 Oficina Asesora de Inspección y Vigilancia
- 5.2 Oficina Asesora de Planeación Educativa
- 5.3 Oficina Asesora Jurídica
- 5.4 Subsecretaría de Cobertura
 - 5.4.1 Unidad de Acceso Educativo
 - 5.4.2 Unidad de Permanencia Educativa
- 5.5 Subsecretaría de Calidad Educativa
 - 5.5.1 Unidad de Calidad y Mejoramiento Educativo
 - 5.5.2 Unidad de Calidad en Evaluación Educativa
- 5.6 Subsecretaría Administrativa y Financiera
 - 5.6.1 Unidad Administrativa y Financiera
 - 5.6.2 Unidad de Talento Humano
 - 5.6.2.1 Unidad Prestaciones Sociales
 - 5.6.2.2 Unidad Contabilidad
 - 5.6.2.3 Unidad Escalafón
 - 5.6.3 Unidad de Contabilidad
 - 5.6.4 Unidad de Atención al Ciudadano

6. Secretaría de Gobierno

- 6.1 Subsecretaría de Convivencia y Seguridad Ciudadana
- 6.2 Subsecretaría de Espacio Público
 - 6.3 Subsecretaría de Asuntos Étnicos
 - 6.4 Unidad de Protección al Consumidor
 - 6.5 Unidad Comisaría de Familia
 - 6.6 Unidad Inspecciones de Policía Urbanas y Rurales
- 6.7 Unidad de Gestión del Riesgo de Desastres
- 6.8 Unidad de Control Urbano

7. Secretaría de Juventud

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-05	Página: 14 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

8. Secretaria de Hacienda

- 8.1 Subsecretaria de gestión tributaria
- 8.2 Subsecretaria Financiera
 - 8.2.1 Unidad de Presupuesto
 - 8.2.2 Unidad de Contabilidad
- 8.3 Unidad de Tesorería y Cobro Coactivo
- 8.4 Unidad de Sistemas de Información y Estadística Financiera

9. Secretaria de Infraestructura y vías

- 9.1 Subsecretaria de Vías y Valorización
- 9.2 Subsecretaria de Proyectos de Infraestructura
 - 9.2.1 Unidad de Diseños
 - 9.2.2 Unidad de Supervisión

10. Secretaria de Salud

- 10.1. Subsecretaria de Salud Pública
 - 10.1.1 Unidad de Vigilancia Epidemiológica
 - 10.1.2 Unidad de Salud Pública
 - 10.1.3 Unidad de Saneamiento Ambiental
- 10.2. Subsecretaria de Calidad y Aseguramiento
 - 10.2.1 Unidad de Administración y Garantía de Aseguramiento
 - 10.2.2 Unidad de Calidad de Servicios de Salud
- 10.3. Unidad de Sistemas de Información y estadística

11. Secretaria de Movilidad

- 11.1 Oficina Asesora Jurídica
- 11.2 Subsecretaria de Sistemas y Estadística
- 11.3 Subsecretaria Operativa
- 11.4 Subsecretaria de inspección

12. Secretaria General

- 12.1 Subsecretaria de Talento Humano
 - 12.1.1 Unidad de Administración de Talento Humano
 - 12.1.2 Unidad Prestaciones Económicas
- 12.2 Subsecretaria de bienes y Servicios
 - 12.2.1 Unidad de Bienes
 - 12.2.2 Unidad de Servicios Administrativos
- 12.3 Subsecretaria de Atención al Ciudadano
- 12.4 Unidad de Gestión Documental

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-05	Página: 15 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

13. Órganos de Asesoría y Coordinación

- 13.1 Consejo de Gobierno
- 13.2 Consejo Económico
- 13.3 Consejo de Planeación
- 13.4 Comisión de Personal
- 13.5 Consejo de Seguridad
- 13.6 Comité de coordinación del sistema de control interno
- 13.7 Consejo Municipal de Desarrollo Rural
- 13.8 Comité de conciliación
- 13.9 Consejo Territorial de Seguridad Social en Salud
- 13.10 Consejo Municipal de Adulto Mayor
- 13.11 Consejo de Cultura

5. PLANTA DE PERSONAL

Para el cumplimiento de sus funciones esenciales, la Alcaldía Municipal de Ipiales posee a la fecha, una planta global, compuesta por 289 cargos así:

Número de Cargo	Dependencia, Nivel y Denominación Cargo	Código	Grado
DESPACHO DEL ALCALDE			
1	ALCALDE	005	
4	DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	055	04
11	SECRETARIO DE DESPACHO	020	04
8	SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO	076	02
21	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	02
1	JEFE DE OFICINA	006	04
1	TESORERO GENERAL	201	04
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	08
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	04
50	Total Empleos Despacho del Alcalde		
ASESOR			
2	JEFE DE OFICINA	115	06
2	ASESOR	105	06

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-05	Página: 16 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

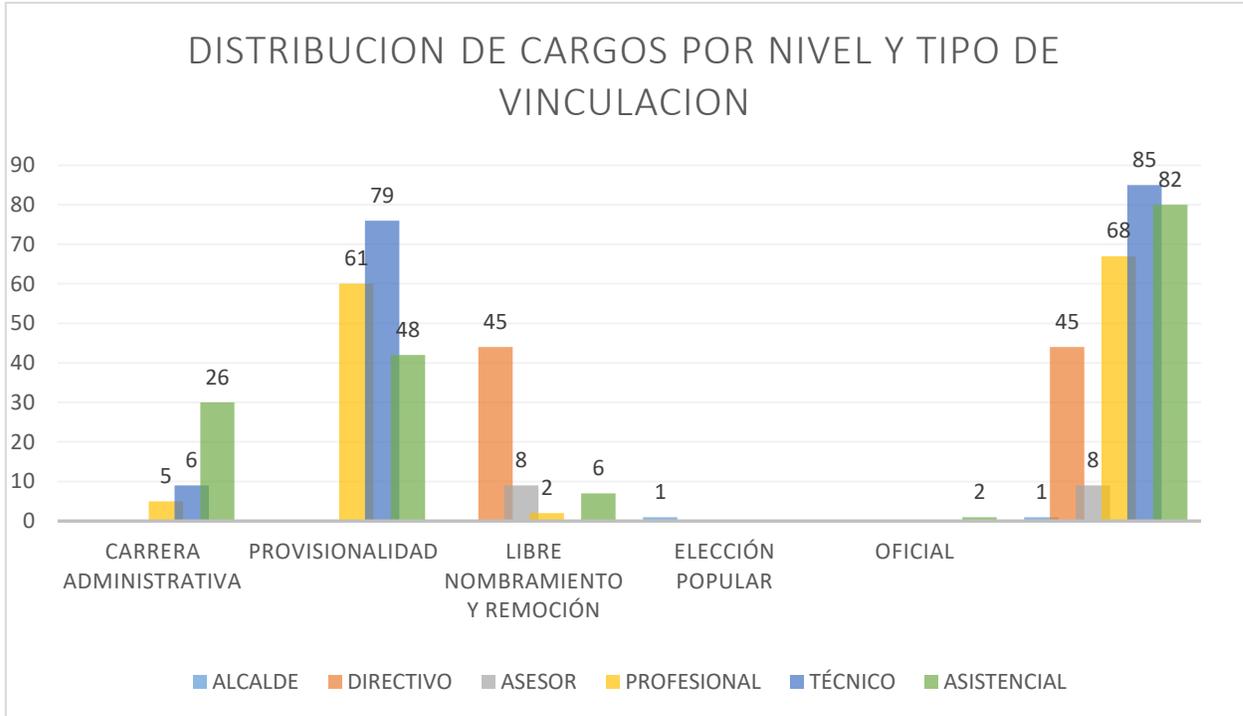
Número de Cargo	Dependencia, Nivel y Denominación Cargo	Código	Grado
3	JEFE DE OFICINA	115	04
1	ASESOR	105	04
8	Total Empleos Nivel Asesor		
PLANTA GLOBAL			
PROFESIONAL			
1	COMISARIO DE FAMILIA	202	03
3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03
28	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02
24	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01
6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	04
1	CORREGIDOR	227	03
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	237	05
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	237	02
1	COMANDANTE DE TRÁNSITO	290	02
66	Total Empleos Nivel Profesional		
TÉCNICO			
3	INSPECTOR DE POLICÍA 3a. y 6a. CATEGORÍA	303	07
4	INSPECTOR DE POLICÍA RURAL	306	02
1	INSPECTOR DE TRANSITO Y TRANSPORTE	312	02
3	TÉCNICO OPERATIVO	314	04
2	TÉCNICO OPERATIVO	314	03
10	TÉCNICO OPERATIVO	314	01
3	TÉCNICO ÁREA SALUD	323	05
1	TÉCNICO ÁREA SALUD	323	01
1	SUBCOMANDANTE DE TRANSITO	338	04
2	TECNICO OPERATIVO DE TRANSITO	339	03
35	AGENTE DE TRÁNSITO	340	02
2	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	03
1	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	02
17	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	01
85	Total Empleos Nivel Técnico		
ASISTENCIAL			

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-05	Página: 17 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

Número de Cargo	Dependencia, Nivel y Denominación Cargo	Código	Grado
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	12
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	08
27	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	04
6	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	03
32	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01
2	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	01
1	AYUDANTE	472	01
1	CELADOR	477	02
2	CONDUCTOR	480	05
1	OPERARIO	487	01
5	OPERARIO CALIFICADO	490	11
80	Total Empleos Nivel Asistencial		
289	Total Empleos Alcaldía Municipal de Ipiales		

A 31 de diciembre de 2023, la planta de personal de la Alcaldía Municipal de Ipiales estaba compuesta por 289 servidores públicos vinculados según clasificación por tipo y nivel jerárquico:

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-05	Página: 18 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		



TIPO DE VINCULACIÓN	ALCALDE	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESION AL	TÉCNIC O	ASISTENCIA L	TOTAL
CARRERA ADMINISTRATIVA				5	6	26	37
PROVISIONALIDAD				61	79	48	188
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN		45	8	2		6	61
ELECCIÓN POPULAR	1						1
OFICIAL						2	2
TOTAL	1	45	8	68	85	82	289

6. MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES

La administración Municipal de Ipiales, cuenta con un Manual de Funciones y Competencias Laborales, debidamente aprobados mediante Decreto No. 105 de 2018; elaborado conforme a las guías del Departamento Administrativo de la Función Pública, con los niveles de Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial; ajustados de acuerdo con las normas sobre disciplinas académicas que se exigen para el desempeño de los diferentes empleos.

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-05	Página: 19 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

Que de igual manera el citado manual, ha sido modificado, adicionado y unificado, con el fin de dar cumplimiento al Decreto 2484 de 2014, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, donde se indica la necesidad de realizar cambios en el mismo y con ello seguir las directrices fijadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y establecer un solo documento que consolide y recoja los cambios ya mencionados.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTION

7.1. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

Los mecanismos que la Alcaldía Municipal de Ipiales ha dispuesto para el cumplimiento de las necesidades relacionadas con la administración del talento humano, incluyen actividades descritas en los planes que se relacionan a continuación:

1. Plan Institucional de Capacitación
2. Plan de Bienestar Social e Incentivos
3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
4. Plan Anual de Vacantes
5. Plan de Previsión del Recurso Humano

No.	INDICADOR	FORMULA INDICADOR
1	Actividades del Plan de Bienestar	1. No. Actividades ejecutadas / No. De actividades programadas en el plan. 2. No. De beneficiarios / No. De empleados de la planta de personal.
2	Plan de Inducción y Reinducción	1. No. De inducciones / No. De nombramientos 2. No. De re inducciones / No. de reubicaciones
3	Plan Institucional de Capacitaciones	1. No. Actividades ejecutadas / No. De actividades del plan. 2. No. De beneficiarios / No. De empleados de la planta de personal.
4	Sistema integrado de gestión del talento humano	1. No. de procesos documentados / No. de procesos en ejecución.

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-05	Página: 20 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

5	Evaluación de desempeño laboral	1. Se cuenta con un sistema de evaluación de desempeño laboral SI/NO.
6	Herramientas para la administración del talento humano	1. Se cuenta con herramientas tecnológicas para la administración de la nómina de la entidad SI/NO. 2. Se cuenta con herramientas tecnológicas para la distribución de la planta de personal SI/NO
7	Actividades del plan de capacitación	1. Listado de asistencia / No. de beneficiarios. 2. Encuesta de satisfacción. 3. Encuesta de necesidades de capacitación.
8	Plan de trabajo del SG-SST	1. No. Actividades ejecutadas / No. De actividades del plan. 2. No. De beneficiarios / No. De empleados de la planta de personal.
9	Plan de previsión del recurso humano y Plan anual de vacantes	1. Se reporta a la CNSC SI/NO. 2. Cumplimiento de las políticas de desarrollo de la provisión y retiro.

7.2. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La planeación de la gestión del talento humano de la Alcaldía Municipal de Ipiales se concreta a través de los Planes Anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan de Previsión del Recurso Humano y el Plan de Vacantes, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes en esta materia.

Dentro de la planeación para la actual vigencia, se han priorizado las líneas de trabajo:

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-05	Página: 21 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

LÍNEA DE TRABAJO	OBJETIVO	DOCUMENTOS	ACCIONES
GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fortalecer los procesos de selección, permanencia y desvinculación de los funcionarios adscritos al nivel central de la Alcaldía Municipal de Ipiales	Políticas de Gestión del Talento Humano	Actualizar el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano
		Plan Anual de Vacantes	
		Plan de previsión del Recurso Humano	
CLIMA LABORAL	Mejoramiento de las Condiciones de Vida Laboral	Plan de Bienestar Social e Incentivos	Desarrollar el Plan de Bienestar Social para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores del Municipio.
		Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
FORMACIÓN	Establecer un plan de capacitación orientada a formar, fortalecer y potencializar las competencias, según las necesidades evidenciadas	Plan Institucional de Capacitación	Fortalecer las competencias, capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
			Determinar la necesidad de inducción, Reinducción y entrenamiento.
COMUNICACIÓN	Fortalecer los sistemas de información y comunicación de la entidad	Informe de caracterización de Personal	Articular los sistemas de información interna para que sean ágiles y accesibles a todo el personal.
		Estrategia de Comunicación	Diseñar, Ejecutar y Evaluar una estrategia de comunicación efectiva.

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-05	Página: 22 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

8. PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

8.1. GESTIÓN DEL EMPLEO.

Desde Subsecretaría del Talento Humano, se realiza todo el proceso de administración del talento humano, en el cual se desarrollan todas las tareas relacionadas con la Vinculación del personal, permanencia o retiro y todos los movimientos que se presenten a nivel interno como resultado de novedades con el personal, llámese vacaciones, permisos, licencias, etc. Todas estas situaciones administrativas se encuentran contenidas en los procedimientos del Sistema Integrado de Gestión del Talento Humano.

8.2. GESTIÓN DEL DESEMPEÑO.

La entidad cuenta con un sistema Evaluación de Desempeño Laboral, establecido mediante la Resolución No. 098 del 16 de febrero de 2017, en la cual se adoptó los lineamientos del acuerdo 565 de 2015 de la CNSC.

8.3. GESTIÓN DE NOMINA

Esta actividad es realizada en el área de Talento humano, de manera MENSUAL se realiza la liquidación de nómina de todos los funcionarios públicos, adscritos al nivel central del Municipio de Ipiales.

El procedimiento tiene estructurado el pago de las prestaciones sociales y económicas conforme a las normas vigentes.

9. PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes puede considerarse como un instrumento técnico de ordenación y planificación del empleo público que le permite a la Alcaldía municipal de Ipiales programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva. Los empleos a que hace relación el Plan Anual de Vacantes son los empleos en vacancia definitiva que, a pesar de encontrarse inmersas por cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, y que por razón del servicio requieran ser provistos por un servidor de carrera de forma definitiva. De esta forma, se deben establecer cuáles son los cargos vacantes en la actualidad, y prever cuáles serán las vacantes que se van a generar en el año, de acuerdo con las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

La Alcaldía municipal de Ipiales, cuenta con **278** cargos en vacancia definitiva que deberán provistos mediante concurso.

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-05	Página: 23 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

La entidad territorial establecerá la disponibilidad de los recursos para llevar a cabo el proceso de concurso, entre tanto, dichos cargos seguirán siendo provistos por el personal en condición de provisionalidad.

Las vacancias temporales originadas por novedades normales del personal, tales como vacaciones, permisos, compensatorios, etc. son atendidas con el mismo personal de la entidad con el fin de no afectar la prestación de los servicios. Se utiliza la figura de la delegación de funciones o encargo del puesto mientras se subsana la novedad en el personal.

10. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Se cuenta con el plan Institucional de Capacitación así mismo el plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, el plan estratégico en general cumple con los elementos básicos: Tiene definida la Misión y visión sus objetivos, y lógicamente el plan de acción para cumplir con los objetivos trazados en el plan de desarrollo.

Se da cumplimiento al Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, fortaleciendo la cultura de prevención y manejo de riesgos laborales.

11. VISION DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO.

Al finalizar el año 2025, la Alcaldía Municipal de Ipiales, habrá conformado un equipo de trabajo idóneo, con compromiso y sentido de pertenencia, que garantice el cumplimiento de los principios y valores éticos, que ponga los recursos públicos al servicio de lo social, con capacidad de gestión administrativa, enfocada en la transformación del Municipio como producto de las estrategias de modernización, capacitación y mejoramiento continuo.

12. MISION DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO.

Lograr un proceso efectivo de administración del Talento Humano, conforme a los principios del respeto y colaboración; donde prime el interés por el buen servicio y las buenas relaciones entre funcionarios, el cumplimiento de la función pública como servicio hacia la comunidad; el acceso a la promoción laboral y el reconocimiento por su buena labor.

13. GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-05	Página: 24 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

Definir las directrices de obligatorio cumplimiento en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicados por todos los funcionarios públicos conforme al Decreto Nacional No. 1072 de 2015.

14. SEGUIMIENTO DEL PLAN

El seguimiento y evaluación respecto de la ejecución del Plan Estratégico, se deberá realizar a través de indicadores de gestión definidos para los planes estratégicos del talento humano que se relacionan en el presente documento. Aunado a lo anterior, se elaborarán informes semestrales y/o anuales, según surja la necesidad; que servirán de insumo para la toma de decisiones dentro de la Subsecretaría de Talento Humano.

15. REGISTRO

Durante la ejecución cada una de las actividades de capacitación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo se deberán dejar los siguientes registros:

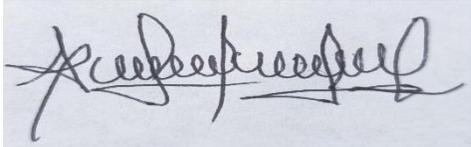
- **Registro de asistencia:** Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a las actividades y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación.
- **Registro de la evaluación:** Aplicará para todas las actividades que se lleven a cabo, se efectuará una vez finalice la actividad a través del formato “ENCUESTA DE SATISFACCIÓN”, diseñado para ello, con el propósito de conocer la percepción de los funcionarios que participaron. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra que debe ser representativa.
- **Acciones correctivas y de mejora:** El resultado que arroje dicha evaluación será comunicado al área o funcionario responsable quien deberá implementar las acciones de mejora necesarias, que permitan obtener resultados satisfactorios en la evaluación.
- **Tabulación:** Los registros deberán estar debidamente tabulado y será un insumo para la toma de decisiones gerenciales.
- **Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP:** El Sistema contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a éstas.

El SIGEP es a su vez, una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos.

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-05	Página: 25 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

- **Informe consolidado de la evaluación del desempeño laboral y la evaluación de la gestión de los funcionarios públicos:** Se consolidará un informe anual que contendrá los resultados de la EDL, que servirá de insumo para la formulación de los planes de la siguiente vigencia.

16. FICHA DE RESPONSABILIDADES

RESPONSABLES	NOMBRE	CARGO	FIRMA
ELABORÓ	ANGELA GÓMEZ MANTILLA	Admón. MIPG subsecretaria de talento humano	
REVISÓ	PABLO LEYTON BETANCOURT	Subsecretario de Talento Humano	
APROBÓ	JHON HENRY POSSO LUNA	Secretario General	
REVISOR E INTEGRÓ AL SIGC	CLAUDIA MARCELA YAGUAPAZ	Jefe Oficina Asesora de Gestión Institucional	