# PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)
# VIGENCIA 2025

**Alcaldía Municipal de Apía Risaralda**
**Secretaria de Gobierno Salud y Educación**
**Enero de 2025**

**Tabla de contenido**


INTRODUCCIÓN ..... 3
1. GENERALIDADES ..... 4
2. MARCO LEGAL ..... 4
3. ALCANCE ..... 5
3.1 OBJETIVO GENERAL ..... 5
Objetivos Específicos: ..... 6
4. MARCO ESTRATEGICO ..... 6
5. COMPONENTES ..... 8
5.1 Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos. ..... 8
5.2 Plan de bienestar social ..... 9
5.3 Plan de seguridad y salud en el trabajo ..... 9
5.4 Plan institucional de capacitación ..... 9
5.5 Componente de inducción y re inducción ..... 9
5.6 Integridad ..... 9
5.7 Inclusión y diversidad ..... 10
5.8 Evaluación de desempeño laboral ..... 10
5.9 Clima organizacional ..... 10
5.10 SIGEP II ..... 11
5.11 Desvinculación asistida para los Pre-pensionados ..... 11
6. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN: ..... 11
*6.1 Caracterización de Empleos* ..... 11
7. ORGANIGRAMA ..... 13
8. Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG ..... 14
*8.1 Recomendaciones* ..... 15
9. POLÍTICA DE INTEGRIDAD ..... 16
10. Planeación 2025 ..... 16
11. RESPONSABLES ..... 17
12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN ..... 18

**INTRODUCCIÓN**

La Administración Pública se ve enfrentada constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual se ve reflejado en una mayor y mejor demanda de servicios por parte de la ciudadanía; esto, aunado a las tendencias políticas, sociales y económicas, que se implementa en nuestro país, las cuales requieren de una fuerza de trabajo idóneo en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solo atraer a los mejores servidores, sino que además se logre estimularlos y retenerlos, para lo cual se requiere implementar políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, sus colaboradores.

El Municipio de Apía, Risaralda, atendiendo las políticas y directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, tiene como objetivo agregar valor a las actividades del ciclo de vida del Talento Humano (ingreso, permanencia, desarrollo y retiro), a través del fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad y lograr en coherencia una mejora continua en la calidad de vida de los funcionarios de la entidad.

El plan se encuentra articulado con las 7 dimensiones que tiene el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y se refuerza en la Política de Integridad, que busca en cada servidor, el compromiso de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado con unos valores que lo diferencian y lo orientan a identificar el valor y la ética como parte de los principios de cada uno de los colaboradores, de tal manera que genere confianza en la ciudadanía en todos los aspectos como son la entrega de servicios a cargo de la entidad y la integralidad inmersa en la cultura organizacional.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

## 1. GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano, identificándolo como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas en búsqueda de la satisfacción de la ciudadanía.

## 2. MARCO LEGAL

| | |
|---|---|
| • Decreto 054 del 31 de Julio de 2021 | Por el cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Municipio de Apía (Risaralda) |
| • Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998 | Crea el sistema nacional de capacitación y sistema de estímulos para los empleados del estado. |
| • Ley 909 de 2004 | Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. |
| • Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 | Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función pública. (Establece el plan institucional de capacitación – PIC, programa de bienestar y plan de incentivos). |
| • Acuerdo 6176 del 10 de octubre de 2018 | Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba. |
| • Ley 1952 de 2019 | Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, |

| | |
|---|---|
| | relacionadas con el derecho disciplinario. |
| • Resolución 312 de 2019. | Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST |
| • Decreto 1299 de 2018 | Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional |
| • Decreto 612 de 2018 | Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado. |
| • Acuerdo No CNSC - 20181000006176 del 2019 | Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba |
| • Acuerdo No. CNSC - 20191000000026 de 2019 | Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba |
| • Resolución 274 del 6 de noviembre de 2020 | Por medio del cual se adopta el código de integridad y buen gobierno para el municipio de Apía, Risaralda y se deroga el Decreto 328 del 13 de julio de 2016 “Por el cual se adoptó el código de ética para la vigencia 2016-2019” |
| • Decreto 1499 de 2017 | Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 |

## 3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Recursos Humanos del Municipio de Apía, cobija a todos los empleados vinculados a la planta de personal en todos los niveles de cargo.

### 3.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el Talento Humano de la administración del municipio de Apía, Risaralda, mediante la implementación de políticas, estrategias y mecanismos, con el fin de contribuir a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias.

**Objetivos Específicos:**

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar implementando herramientas tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.
- Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública.
- Surtir el procedimiento del concurso en Función Pública de acuerdo con los lineamientos establecidos con la CNSC.

## 4. MARCO ESTRATEGICO

La estrategia de implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano se fundamenta en los siguientes principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG:

Orientación a resultados, articulación interinstitucional, excelencia y calidad, toma de decisiones basadas en evidencia, aprendizaje e innovación. Adicionalmente, se incluyen los siguientes: enaltecimiento del servidor público, compromiso, acompañamiento gradual, estandarización, política de felicidad y mejoramiento continuo.

La primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG: Talento Humano es ofrecer a la Entidad las herramientas para gestionar de manera adecuada el ciclo del servidor público (requerimiento, ingreso, desarrollo y retiro) promoviendo la integridad en el desempeño de las funciones y competencias de los servidores públicos.

La Administración Municipal de Apía propenderá activa y permanentemente por un talento humano responsable, con la capacidad para desarrollar valores, compartir aprendizajes, mantener relaciones inteligentes y lograr los resultados esperados, en condiciones de eficiencia, eficacia y efectividad. De acuerdo con lo anterior, adecuará el sistema de gestión al marco legal que rige la entidad y a los modelos y

mejores prácticas nacionales afines a su misión y a la mejora continua de los procesos y del talento humano.

Para alcanzar los objetivos antes mencionados, la administración implementará estrategias efectivas para el desarrollo del talento humano, que favorezcan el control y permitan cumplir con el compromiso de desarrollar la idoneidad en términos de competencias, habilidades y aptitudes de los colaboradores, a través de las políticas y prácticas de gestión humana que incorporen los principios de justicia, equidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, capacitación y evaluación del desempeño de los empleados de la Alcaldía Municipal, fomentando el desarrollo permanente de las personas durante toda su vida laboral en la entidad.

La Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH-, exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental del Municipio. 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.

Para ello, se requiere desarrollar las siguientes cinco etapas que se describen a continuación y que llevarán a implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva:

**DISPONER DE INFORMACIÓN.** Contar con la mayor cantidad de información posible sobre la entidad y de su talento humano:

- Marco normativo, objetivo, misión, entorno, metas estratégicas, proyectos, entre otros, información que se obtiene en desarrollo de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación.
- Régimen del Empleado oficial
- Caracterización de los empleados: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros
- Caracterización de los empleos: planta de personal, perfiles de los cargos, manuales de funciones.

**DIAGNOSTICAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.** Levantar un diagnóstico del estado en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la Administración Municipal, identificando las fortalezas y los aspectos a mejorar, para lo cual, se utilizará la Matriz de GETH.

La calificación de este diagnóstico, ubicara a la Administración Municipal en uno de los tres niveles de madurez que a continuación se indican:

- Básico Operativo
- De Transformación
- De Consolidación

**ELABORAR EL PLAN DE ACCIÓN.** Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la entidad, se debe diseñar un Plan de Acción que le permita avanzar en la Gestión Estratégica del Talento Humano.

**IMPLEMENTAR EL PLAN DE ACCIÓN.** Adelantar acciones que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos, en el ciclo de los colaboradores del Municipio de Apía (ingreso, desarrollo y retiro), que resultaron con bajo puntaje en el diagnóstico, buscando mejorar la Gestión Estratégica del Talento Humano.

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, cuya implementación conducirá a la Administración a un proceso eficaz y efectivo de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Las rutas citadas son las siguientes:

- Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos
- Ruta del Crecimiento: liderando talento
- Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos
- Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien
- Ruta del análisis de datos: conociendo el talento

**EVALUAR LA GESTIÓN.** El responsable de Talento Humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas en el Plan de Acción y verificar que se cumplan adecuadamente.

Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG:

De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico; el formato Plan de Acción, como herramienta para priorizar y enfocar la gestión.

Adjunto al presente documento, se anexa la matriz de autodiagnóstico de la GETH proporcionada por Función Pública, esta será publicada en formato Excel por su volumen y distribución dado que es complejo anexar sus resultados en el presente documento, para ello, se entenderá esta matriz como componente integral del plan, específicamente dentro del componente de evaluación de la gestión estratégica del talento humano del municipio.

## 5. COMPONENTES

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

### 5.1 Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.

El Plan Anual de Vacantes y Previsión Del Recurso Humano tiene por objetivo identificar la planta de cargos, el personal vinculado, las necesidades de personal si es el caso y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, a fin de que las diferentes dependencias de la administración municipal cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones; y objetivos que comprendan la provisión de los empleos en su diferente naturaleza: Libre nombramiento y remoción y de carrera

administrativa a través de los procedimientos establecidos en el marco normativo y atendiendo a los principios de la función pública, lo anterior para el logro de los objetivos y las metas organizacionales.

### 5.2 Plan de bienestar social

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos del municipio y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal; esto en el marco del diagnóstico de necesidades generado para establecer las actividades en el marco del plan de bienestar social así como entregar también los incentivos de acuerdo a las posibilidades otorgadas por la normatividad vigente.

### 5.3 Plan de seguridad y salud en el trabajo

Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos y contratistas a través de estrategias que permitan el desarrollo de un proyecto de vida mediante el establecimiento de enlaces de integridad que contribuyan a su salud mental y vitalidad, a la vez que propician un ambiente de trabajo seguro.

### 5.4 Plan institucional de capacitación

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

### 5.5 Componente de inducción y re inducción

Este componente, se desarrollará con el fin de brindarle al personal una herramienta que establezca las pautas para permitirles conocer la entidad en términos generales y transversales en lo referente a su plataforma estratégica, su accionar y su misión institucional permitiendo a su vez, Establecer los parámetros y condiciones referentes al proceso de inducción del nuevo personal que hará parte de la Administración Municipal de Apía, Risaralda, determinar las pautas para establecer una ruta de entrenamiento enfocada al personal de Administración Municipal de Apía, Risaralda que permita definir la estructura del proceso formativo referente a las tareas específicas del cargo que debe ocupar y desarrollar las herramientas administrativas de fortalecimiento del personal en lo referente al afianzamiento de sus conocimientos generales de la organización a través de procesos de re inducción.

### 5.6 Integridad

La integridad como eje transversal al talento humano de la entidad, será un concepto a desarrollar de acuerdo con lo establecido en código de integridad de la administración municipal de Apía, Risaralda, esta herramienta permitirá establecer las estrategias necesarias para interiorizar los 5 valores del servicio público definidos por la administración para que por parte de los funcionarios de la entidad se puedan fortalecer los pilares de la integridad en su accionar al servicio de lo público, teniendo en cuenta que las reglas de conducta están basadas en la Honestidad, Compromiso, Respeto, Diligencia, Justicia y Responsabilidad.

### 5.7 Inclusión y diversidad

Con el fin de promover tanto la inclusión como la diversidad, es necesario establecer que hay 3 aspectos fundamentales que deben tenerse en cuenta en el presente Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano, con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente en esta materia y para hacer del municipio de Apía una organización mucho más participativa y pluralista como lo establece la Constitución Nacional; los 3 aspectos a tener en cuenta en este campo serán los siguientes:

Discapacidad: Dar cumplimiento a lo establecido en la LEY 1618 DE 2013 por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, y las demás normas que la modifiquen o sustituyan.

Jóvenes: Tener en cuenta en el momento de realizar algún tipo de reestructuración administrativa, modernización o inclusión de nuevos empleos en la planta de cargos de la entidad, las directrices y disposiciones establecidas por el gobierno nacional en cuanto a la inclusión de los jóvenes al primer empleo y para que accedan a los beneficios establecidos en la legislación vigente de acuerdo a su condición de grupo poblacional ubicado en el rango de edad entre los 18 y 28 años.

Género: En virtud de cumplir con las disposiciones normativas en cuanto a lo establecido para cerrar las brechas entre hombres y mujeres, cumplir con lo emanado de la constitución nacional en su artículo 13, el cual establece que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica y con el fin de generar actuaciones sin discriminación a los diferentes colectivos que defienden la diversidad sexual, el municipio de Apía en desarrollo de su Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano, deberá tener en cuenta las anteriores consideraciones para la gestión de su personal en condiciones de igualdad tal y como lo establece la carta magna del país.

### 5.8 Evaluación de desempeño laboral

En concordancia con lo establecido en la ley 909 de 2004, las demás leyes que la sustituyan o modifiquen, los empleados públicos de carrera administrativa, deberán ser evaluados por sus superiores en los términos establecidos por la ley y en las plataformas o sistemas definidos por la comisión nacional del servicio civil, con el fin de verificar que los compromisos concertados y el cumplimiento de su contenido funcional se dé sin ningún tipo de inconvenientes y pueda propenderse día a día por el mejoramiento en cuanto a su desempeño como servidores del sector público.

### 5.9 Clima organizacional

Con el fin de establecer las condiciones del clima laboral de la entidad, se deberá medir con un instrumento de recolección de datos que permita obtener al menos cada dos años la percepción del equipo de trabajo de la entidad para poder tomar las decisiones necesarias, establecer los correctivos requeridos o fortalecer las buenas prácticas que permitan contar con un espacio y un ambiente propicio en lo referente a las emociones generadas del equipo de trabajo, su motivación y en si el óptimo desarrollo tanto de la parte física como emocional y mental de los servidores de la entidad.

### 5.10 SIGEP II

Mantener actualizada la plataforma SIGEP en su versión vigente (en este caso puntual está vigente el SIGEP II) con el fin de contar con información oportuna y actualizada de las hojas de vida de los servidores, lo que permitirá hacer una correcta administración de la información del talento humano, no solo a nivel interno sino también al servicio de entidades que lo requieran.

### 5.11 Desvinculación asistida para los Pre-pensionados

Apoyar y asistir a quienes se encuentran en etapa de desvinculación de la entidad por su condición de pre-pensionado desde el punto de vista psicológico, bien sea mediante un profesional contratado para esta labor o con el apoyo de otras secretarías y/o direcciones, que cuenten con el personal idóneo para brindar esta asistencia a quienes por su trayectoria laboral ya tienen el derecho del disfrute de su pensión; esto con el fin de generar el menor impacto emocional posible en quienes se retiran de su trabajo, puesto que está demostrado que para algunas personas, el hecho de culminar su etapa labora les genera un impacto emocional bastante alto, lo cual se pretende mitigar y evitar por medio de la desvinculación asistida a través de procesos de apoyo psicológico.

## 6. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN:

A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de la Alcaldía de Apía, como el principal insumo para la administración del talento humano.

### 6.1 Caracterización de Empleos

El Municipal de Apía cuenta dentro de su planta de personal con una planta global y una planta estructural establecidas mediante Acuerdo 012 de 2006, Decreto 047 de 2006, y con un manual de funciones aprobado mediante el Decreto 054 de 2021. Soportando 24 cargos, 1 de periodo por elección popular, 4 de libre nombramiento y remoción, 1 de periodo fijo y 18 de carrera administrativa; de los cuales, 7 funcionarios están con nombramiento en provisionalidad; todos los cargos proveídos y con asignación presupuestal y funciones definidas para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas. Se presenta a continuación, la caracterización de empleos con los cargos aprobados por la entidad junto con el organigrama actual:

**La Planta de Personal Actual:**

| CARGO | CODIGO | GRADO | TIPO DE VINCULACION |
|---|---|---|---|
| Auxiliar Administrativo | **407** | **3** | Carrera Administrativa |
| Auxiliar Administrativo | **407** | **3** | Carrera Administrativa |
| Auxiliar Administrativo | **407** | **3** | Carrera Administrativa |

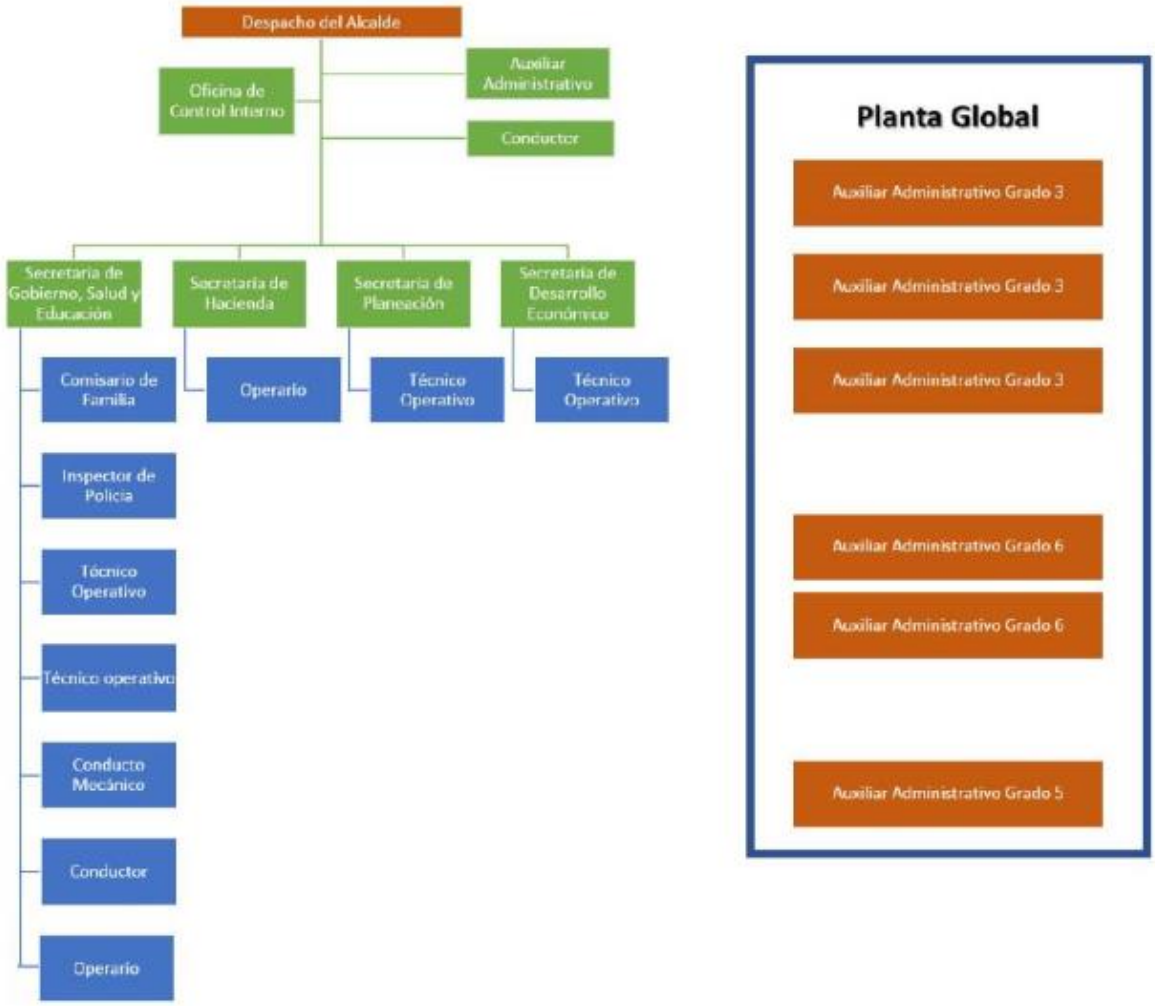
| | | | |
|---|---|---|---|
| Auxiliar Administrativo | **407** | **6** | Carrera Administrativa |
| Auxiliar Administrativo | **407** | **6** | Carrera Administrativa |
| Auxiliar Administrativo | **407** | **5** | Provisionalidad |
| **ALCALDE MUNICIPAL** | **5** | **11** | De periodo |
| Auxiliar Administrativo | **407** | **6** | Carrera Administrativa |
| Conductor | **480** | **2** | Provisionalidad |
| **SECRETARIO DE GOBIERNO, SALUD Y EDUCACIÓN** | **20** | **10** | Libre Nombramiento y Remoción |
| Comisario de Familia | **202** | **10** | Provisionalidad |
| Auxiliar Administrativo | **407** | **1** | Provisionalidad |
| Psicólogo | **219** | **1** | Provisionalidad |
| Trabajador (a) Social | **219** | **1** | Provisionalidad |
| Inspector de Policía y Tránsito | **303** | **7** | Provisionalidad |
| Técnico Operativo en Salud | **314** | **7** | Provisionalidad |
| Técnico Operativo en Cultura, Deporte y Recreación | **314** | **7** | Carrera Administrativa |
| Conductor | **480** | **2** | Provisionalidad |
| Conductor Mecánico | **482** | **4** | Carrera Administrativa |
| Operario | **487** | **1** | Carrera Administrativa |
| **SECRETARIA DE PLANEACIÓN MUNICIPAL** | **20** | **10** | Libre Nombramiento y Remoción |
| Técnico Operativo | **314** | **7** | Carrera Administrativa |
| **SECRETARIO DE DESARROLLO ECONÓMICO** | **20** | **10** | Libre Nombramiento y Remoción |
| Técnico Operativo | **314** | **7** | Carrera Administrativa |
| **SECRETARIA DE HACIENDA Y TESORERA** | **20** | **10** | Libre Nombramiento y Remoción |
| Operario | **487** | **1** | Provisionalidad |
| **JEFE DE CONTROL INTERNO** | **6** | **10** | De Periodo Fijo |

**La Planta de Personal Vacante:**

| PLANTA DE PERSONAL VACANTE | | | |
|---|---|---|---|
| **CARGO** | **CÓDIGO** | **GRADO** | **TIPO DE VINCULACION** |
| Abogado | **219** | **1** | Carrera Administrativa |

Lo anterior puede ser verificado en la Secretaría de Gobierno, Salud y Educación de la entidad como dependencia encargada del desarrollo del Talento Humano, mediante la Matriz de Caracterización del Talento Humano, Hojas de vida del Talento Humano, Matriz de Caracterización de los Empleos y Manual de Funciones de la entidad, instrumentos donde se identifica y actualiza la información acorde a las necesidades de la prestación del servicio.

## 7. ORGANIGRAMA



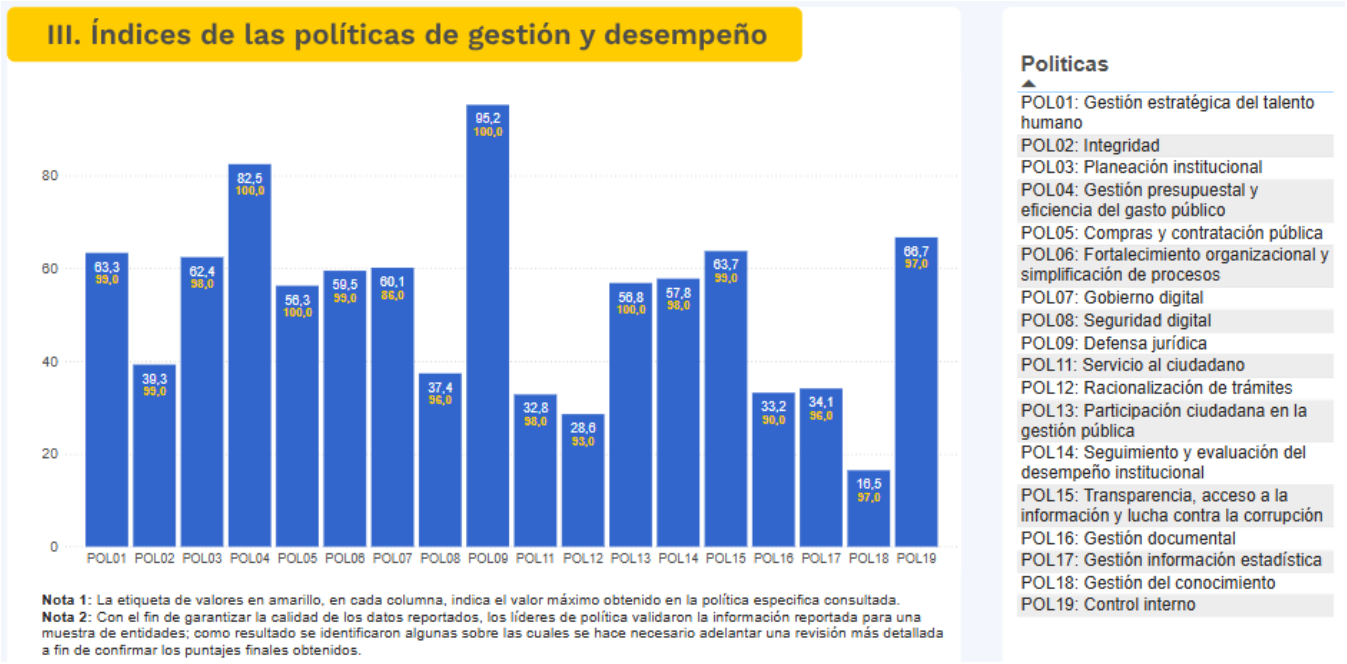

El Municipio de Apía Risaralda, cuenta con un Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, el cual se constituye en el instrumento de la administración de personal, plasmado en el Decreto 054 de

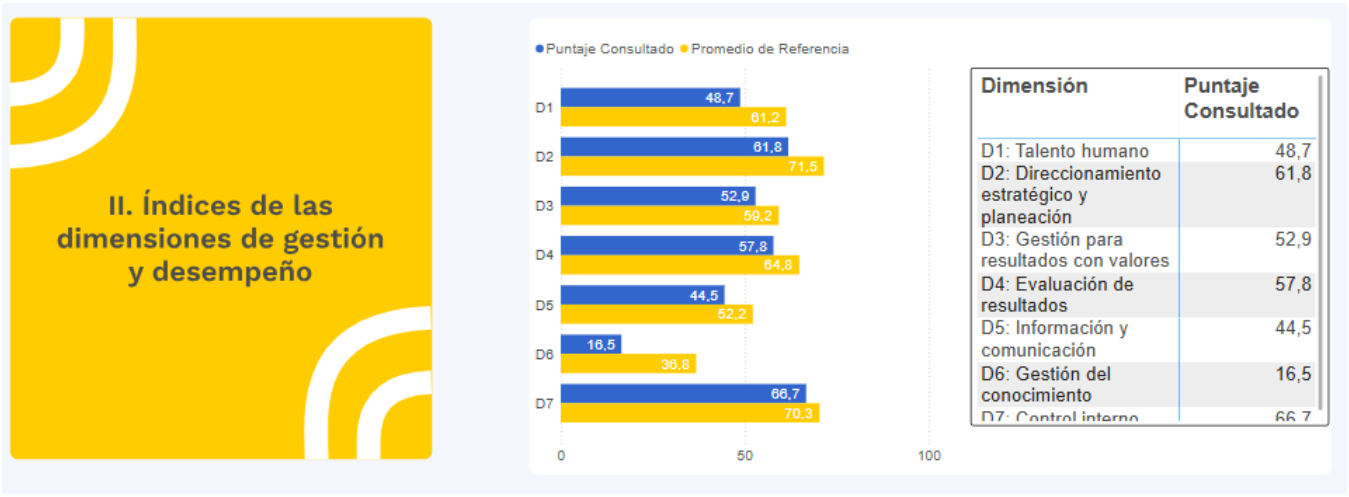
Julio del 2021, documento que explica la planta de empleos de la entidad, y que posibilita el funcionamiento institucional y en particular de los procedimientos de selección de personal, movilidad en la planta, funciones y competencias laborales y los requerimientos exigidos para el desempeño de los empleos que conforman la planta de personal; al igual que facilita la evaluación de desempeño laboral entre otros.

Este se constituye en el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos en la entidad; a través de éste, se precisa la ubicación del empleo dentro del esquema funcional de la entidad, orientándolo al proceso donde se ubica la dependencia; proporciona la información soporte de la planeación e implementación articulada de medidas de mejoramiento, modernización administrativa y de futuros ejercicios de medición de las cargas de trabajo. Al igual que facilita la información para establecer criterios de autocontrol; y la identificación de parámetros de eficiencia, eficacia, y efectividad a emplear en la construcción y aplicación de indicadores de gestión.

## 8. Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

A continuación, se detallan los resultados reportados por el FURAG durante la vigencia 2024, mediante el diagnóstico de Gestión de la Política Estratégica del Talento Humano y el diagnóstico del Código de Integridad del MIPG, dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, herramienta por la cual se llevó a cabo el seguimiento y desarrollo de la gestión realizada durante la vigencia 2023 en los componentes de: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro; y en los componentes de: Condiciones institucionales idóneas para la implementación y promoción del Código de Integridad dispuesto en la entidad.






*Fuente: Resultados Desempeño Institucional Territorio, vigencia 2023*

De acuerdo a lo anterior, se evidencia un porcentaje de cumplimiento del municipio de un 48.7% para la dimensión del talento humano que integra la política de talento humano y de integridad, la cual orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Este resultado permite identificar las debilidades y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, por esta razón, el plan estará orientado a generar acciones que permitan fortalecer las rutas de la Felicidad, crecimiento, Servicio y Calidad a través de los planes y programas que al final de la vigencia deberán aportar progrsivamente a cumplir con los puntajes del grupo par para los cuales se ubica el municipio de Apía.

El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos).

### *8.1 Recomendaciones*

1. Dar continuidad al proceso de formalización del empleo público.
2. Recopilar información sobre el conocimiento que requieren las dependencias para identificar las necesidades de nuevo conomiento e información.
3. Desarrollar herramientas y/o instrumentos para transferir el conocimiento y mejorar apropiación al interior de la entidad.
4. Tener en cuenta los actos administrativos de creación o de modificación de planta de personal para la planeación del talento humano.

5. Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y genero) en la planeación del talento humano de la entidad.
6. Incorporar actividades para la promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores como parte de la planeación del talento humano de la entidad.
7. Diseñar y ejecutar un programa de desvinculación asistida por otras causales como actividad de la planeación del talento humano.
8. Analizar que los resultados de la evaluación del desempeño laboral y de los acuerdos de gestión sean coherentes con el cumplimiento de las metas de la entidad.
9. Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre participación ciudadana, rendición de cuentas y control social.
10. Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre el código de integridad y lucha contra la corrupción, con el fin de guiar el actuar de los servidores públicos.
11. Analizar las causas de retiro de los servidores públicos de la entidad, con el fin de implementar acciones de mejora en la gestión del talento humano.
12. Propiciar y promover el plan de retiro, con el fin de facilitar las condiciones para la adecuación a la nueva etapa de vida con respecto a los servidores que se retiran.
13. Realizar un diagnóstico relacionado con la cultura organizacional de la entidad.
14. Realizar el procedimiento de inducción y reinducción para los servidores públicos y contratistas que se vinculen a la Entidad.

## 9. POLÍTICA DE INTEGRIDAD

La política de integridad pública fue adoptada en el Decreto 1499 de 2017 que actualiza el MIPG como una de las políticas de Gestión y Desempeño. Esta política pública busca la coherencia de los servidores públicos y entidades en el cumplimiento de la promesa que hace al Estado a la ciudadanía para garantizar el interés general en el servicio público.

Por ello deben existir la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de tres actores principales: las entidades, los servidores y los ciudadanos. Como parte de los instrumentos institucionales para garantizar la integridad pública están: el código de integridad en el servicio público y la gestión de conflictos de intereses.

Por esta razón, es importante promover la integridad de los colaboradores que laboran en la Administración Municipal de Apía, para que a través de su desempeño desarrollen una cultura de ética encaminada a una acción en favor de la sociedad, que genera credibilidad y valor en la imagen de la entidad, con el propósito de garantizar el actuar honesto, ético y profesional de los empleados que lo conforman.

## 10. Planeación 2025

| Actividad | Ciclo de vida del Servidor Público |
|---|---|
| • Realizar la actualización del diagnóstico del Talento Humano del Municipio de Apía en cada uno de los componentes del PETH y la referencia Matriz GETH. (Medición y seguimiento). | **Planeación** |

| | |
|---|---|
| • Elaborar el Plan de Acción del Plan Estratégico de Talento Humano, con todos los componentes definidos y rutas determinadas por el MIPG. | **Planeación** |
| • Actualizar la caracterización de los funcionarios del Municipio de Apía Risaralda y su núcleo familiar. | **Planeación** |
| • Elaborar y publicar los planes consagrados en el Decreto 612 del 2018 (Plan anual de Vacantes, Plan de Previsión del Recurso Humano, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo) | **Planeación** |
| • Desarrollar las actividades de vínculo laboral de acuerdo con las necesidades de la Administración Municipal garantizando su oportunidad (Planta de personal, SIGEP, evaluación de desempeño, Mejoramiento Individual, Análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo.) | **Ingreso, desarrollo y retiro** |
| • Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de las entidades del orden territorial presenten la declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia. | **Ingreso** |
| • Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida | **Retiro** |
| • Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados | **Retiro** |
| • Ruta de atención para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual | **Desarrollo** |
| • Realizar el procedimiento de inducción y reinducción para los servidores públicos y contratistas que se vinculen a la Entidad. | **Desarrollo** |
| • Tramitar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes | **Desarrollo** |
| • Realizar medición del clima laboral | **Desarrollo** |
| • Actualizar el manual de funciones y competencias laborales | **Planeación** |

## 11. RESPONSABLES

EL Alcalde Municipal como representante legal del Municipio de Apía, el cual actúa como ordenador del gasto. El Secretario de Gobierno Salud y Educación como encargado del Recurso Humano de la Entidad y de la implementación de los planes y programas de bienestar e incentivos.

## 12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Evaluación de planeación estratégica de talento humano:
Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

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

**b) FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).**
Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión. En relación con Talento Humano, monitorea y evalúa la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo. Se diligenciará en las fechas previamente establecidas. Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.