

**PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) - GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO 2026**

MUNICIPIO DE GÉNOVA QUINDÍO

**DIEGO FERNANDO SICUA GALVIS
ALCALDE
DESPACHO ALCALDE**

2026

RC-20-0043
VERSION 4
ABRIL DE 2024

PLANEAS

~~CONFIDENTIAL~~

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) - GESTION
DEL TALENTO HUMANO 2024

MUNICIPIO DE GENOVA QUINDIO

DIEGO FERNANDO SOLA GALVIS
ALCALDE
DEPARTAMENTO ALCALDE

2024



INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano del Municipio de Génova constituye una herramienta fundamental para orientar la gestión del recurso humano, en concordancia con los principios de eficiencia, transparencia, legalidad y mejoramiento continuo de la administración pública. Este plan reconoce que las personas son el eje central para el cumplimiento de los objetivos institucionales y para la prestación de servicios de calidad a la comunidad.

A través de este documento se establecen las directrices, estrategias y acciones orientadas al fortalecimiento de las competencias, el bienestar, el desempeño y el desarrollo integral de los servidores públicos del municipio, alineando la gestión del talento humano con el Plan de Desarrollo Municipal, la normatividad vigente y las necesidades del entorno territorial.

El Plan Estratégico de Talento Humano busca promover una cultura organizacional basada en el compromiso, la ética, el trabajo en equipo y la vocación de servicio, contribuyendo así al fortalecimiento institucional y al logro de una administración municipal más eficaz, moderna y cercana a la ciudadanía. De esta manera, el municipio de Génova Quindío, es de relevancia fortalecer y mejorar los procesos, actividades y procedimientos que propendan por la plataforma estratégica de la entidad, razón por la cual el Talento Humano se convierte en un pilar fundamental para la ejecución efectiva de las actividades asignadas a cada área de conformidad con las metas establecidas en el Plan de Desarrollo Municipal para el periodo 2024 – 2027 denominado “Podemos Hacerlo Mejor”.

1. GENERALIDADES

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” contempló lo siguiente:

ARTÍCULO 2.2.22.1.1 Sistema de Gestión. El Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, que integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, es 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.

ARTÍCULO 2.2.23.1 Articulación del Sistema de Gestión con los Sistemas de Control Interno. El Sistema de Control Interno previsto en la Ley 87 de 1993 y en la Ley 489 de 1998, se articulará al Sistema de Gestión en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, a través de los mecanismos de control y verificación que permiten el cumplimiento de los objetivos y el logro de resultados

de las entidades. El Control Interno es transversal a la gestión y desempeño de las entidades y se implementa a través del Modelo Estándar de Control Interno – MECI.

ARTÍCULO 2.2.22.3.5- Manual Operativo del Modelo. El Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional adoptará y actualizará el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, cuyo proyecto será presentado por la Función Pública.

De otra parte, el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, que fue expedido en el mes de marzo de 2021 por parte del Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional, contempla en la dimensión 1 el “Talento Humano”, el cual se desarrolla a través de la “Gestión Estratégica del Talento Humano” y la “Integridad”.

Así las cosas, esta política busca que: *“las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral”* (Pública, Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Mipg, 2021).

De igual manera la Guía de gestión estratégica del Talento Humano GETH, busca brindar pautas para orientar al área de Talento Humano al logro de los resultados desde un enfoque estratégico. (Pública, Guía de Gestión Estratégico de Talento Humano, 2018).

El Plan Estratégico de Talento Humano aplica a todos los servidores públicos del Municipio de Génova, independientemente de su forma de vinculación, y promueve principios como la equidad, el mérito, la inclusión, el respeto por los derechos laborales y el fortalecimiento del clima organizacional. Asimismo, busca fomentar una cultura de mejoramiento continuo, aprendizaje organizacional y compromiso ético, contribuyendo al fortalecimiento de la gestión pública y al desarrollo integral del municipio

1. MARCO LEGAL:

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano

Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta 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	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Ley 1801 del 29 de julio de 2016,	modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019. Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.	Programa de Bienestar
resolución numero 08 08 de enero de 2020	"por el cual se adopta el código de integridad del servidor público de la alcaldía de Génova, Quindío, se deroga la resolución número 372 del 04 de octubre de 2014 correspondiente al código de ética y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017	Talento Humano
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación

Decreto 2011 de 2017 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
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.	Planes y programas
Resolución 667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas	Competencias
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Vinculación Discapacidad
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.	Competencias

Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales	Certificación de Bono Pensionales
Acuerdo N° 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	Evaluación del desempeño
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	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
DECRETO N° 15 (FEBRERO 17 DE 2021)	"por medio del cual se ajusta el manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal del municipio de Génova Quindío"	Vinculación
Ley 1562 2012	"POR LA CUAL SE MODIFICA EL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES EN MATERIA DE SALUD OCUPACIONAL".	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SgSst)
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SgSst)
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)

Fuente: Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2021, Función Pública.

1. Marco Legal

El Plan Estratégico de Talento Humano del Municipio de Génova se fundamenta en el marco constitucional y legal vigente que regula la gestión del empleo público y el desarrollo del talento humano en las entidades del Estado, garantizando el cumplimiento de los principios de mérito, igualdad, eficiencia, transparencia y legalidad. Entre las principales normas que soportan este plan se destacan:

- **Constitución Política de Colombia**, especialmente los artículos 122, 123, 125 y 209, que establecen los principios que rigen la función pública, el acceso a los cargos públicos y la responsabilidad de los servidores del Estado.
- **Ley 909 de 2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, y se dictan disposiciones sobre la gestión del talento humano en las entidades estatales.
- **Decreto 1083 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, que compila y reglamenta las disposiciones relacionadas con la administración del personal, la capacitación, el bienestar, la evaluación del desempeño y la gerencia del talento humano.
- **Decreto 1499 de 2017**, mediante el cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que articula la gestión del talento humano como una dimensión estratégica para el fortalecimiento institucional.
- **Ley 1960 de 2019**, que modifica la Ley 909 de 2004 y fortalece la carrera administrativa, la capacitación y el mérito en el empleo público.
- **Decreto 1567 de 1998**, por el cual se establecen los programas de bienestar social e incentivos para los empleados del Estado.
- **Ley 1010 de 2006**, que adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y proteger la dignidad de los servidores públicos.
- **Ley 1952 de 2019**, Código General Disciplinario, que regula el comportamiento ético y disciplinario de los servidores públicos.
- **Decreto 1072 de 2015**, relacionado con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Este marco normativo orienta la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano, asegurando que las acciones del Municipio de Génova se desarrollen conforme a la ley y contribuyan al fortalecimiento de la gestión pública y al bienestar de sus servidores.

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Municipio de Génova define las acciones, lineamientos y estrategias orientadas a la gestión integral del talento humano, abarcando todos los procesos relacionados con la planeación, provisión, desarrollo, evaluación del desempeño, bienestar, capacitación, incentivos y seguridad y salud en el trabajo.

El alcance del plan aplica a todos los servidores públicos del Municipio de Génova, independientemente de su forma de vinculación, incluyendo empleados de carrera

administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales, temporales y contratistas, en lo que corresponda de acuerdo con la normatividad vigente.

Asimismo, el plan tiene cobertura sobre todas las dependencias de la administración municipal y se articula con el Plan de Desarrollo Municipal, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y demás planes institucionales, con el fin de fortalecer el desempeño organizacional, mejorar la calidad del servicio público y promover el desarrollo integral y el bienestar de los servidores.

El Plan Estratégico de Talento Humano tendrá vigencia durante el período definido por la administración municipal y será objeto de seguimiento, evaluación y mejora continua, permitiendo realizar ajustes de acuerdo con las necesidades institucionales, los cambios normativos y las dinámicas del entorno.

3. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la gestión del talento humano del Municipio de Génova mediante la implementación de estrategias integrales orientadas al desarrollo de competencias, el mejoramiento del desempeño, el bienestar laboral y la calidad de vida de los servidores públicos, en concordancia con la normatividad vigente, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Plan de Desarrollo Municipal, con el fin de garantizar una administración pública eficiente, transparente y orientada al servicio de la comunidad.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Predisponer un buen ambiente laboral para los servidores públicos de la institución mediante la mejora en la calidad de vida laboral con espacios de esparcimiento, integración familiar, reconocimiento e incentivos y programas de desarrollo social que compensen las necesidades integrales de los servidores públicos.
- Optimizar las competencias, aptitudes y habilidades de los funcionarios a través de capacitaciones de inducción, reinducción y entrenamiento que permitan fortalecer e inspeccionar el conocimiento adquirido.
- Fortalecer las diferentes actividades relacionadas con los planes y procedimientos de la gestión estratégica del talento humano incluyendo los lineamientos de la función pública.
- Planificar y fortalecer la provisión del talento humano del Municipio de Génova, garantizando el acceso al empleo público con base en los principios de mérito, igualdad y transparencia.
- Desarrollar y fortalecer las competencias laborales, técnicas y comportamentales de los servidores públicos mediante programas de capacitación y formación continua, alineados con las necesidades institucionales y territoriales.
- Mejorar el desempeño laboral y la productividad institucional a través de la implementación y seguimiento de los procesos de evaluación del desempeño, orientados al mejoramiento continuo.
- Promover el bienestar laboral y la calidad de vida de los servidores públicos, mediante la ejecución de programas de bienestar social, incentivos y reconocimiento al desempeño

- Fortalecer el clima y la cultura organizacional, fomentando valores como la ética, el compromiso, el trabajo en equipo y la vocación de servicio público.
- Garantizar la implementación y el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el fin de prevenir riesgos laborales y proteger la salud física y mental de los servidores públicos.
- Asegurar la articulación del Plan Estratégico de Talento Humano con el Plan de Desarrollo Municipal, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y demás planes institucionales.

5. COMPONENTES:

El presente Plan se integrará por los siguientes componentes:

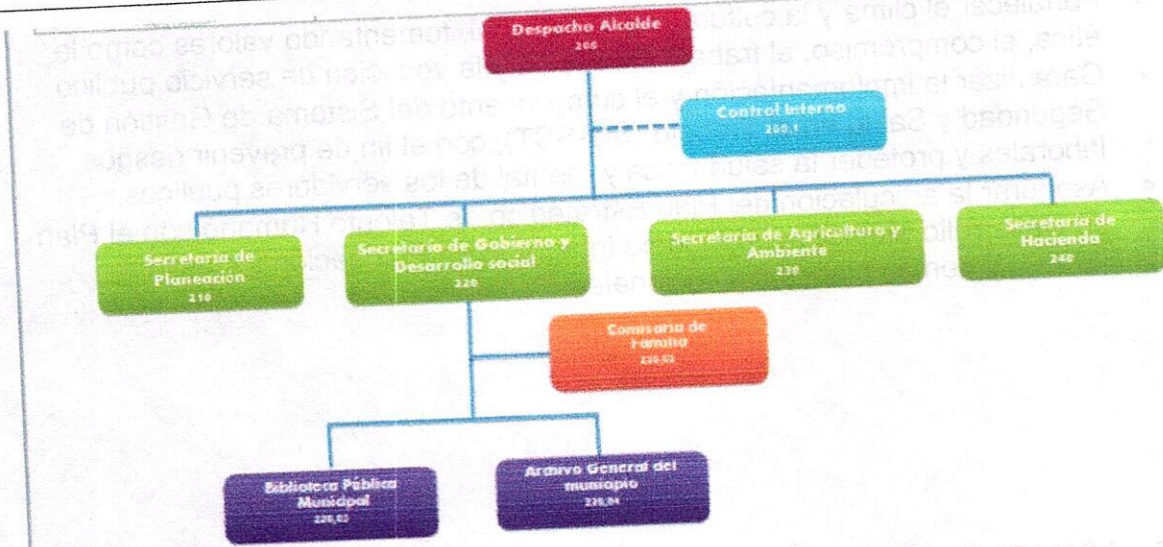
- Plan Anual de Vacantes y provisión de recursos humanos
- Plan de Bienestar Social Laboral
- Plan Anual de Incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el trabajo
- Plan Institucional de Capacitación
- Manual de Inducción y Re inducción
- Monitoreo y seguimiento del SIGEP.
- Evaluación de Desempeño
- Código de Integridad del Servidor Público

6. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO:

La entidad cuenta con información confiable, oportuna y actualizada, que permitirá una construcción adecuada y acorde a las necesidades de los servidores públicos, mediante la Plataforma Estratégica del Talento Humano, la cual se relaciona a continuación:

6.1 ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL:

El municipio cuenta con 1 oficina de despacho y 5 secretarías, que permiten el funcionamiento estratégico de la alcaldía, con el fin de alcanzar los objetivos propuestos.



- En el Decreto No. 006 (enero 10 de 2016), por medio del cual se actualiza la planta de empleos y el organigrama del nivel central del municipio de Génova Quindío-alcaldía”, se actualizo el organigrama de la estructura administrativa.

6.2. CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS

La planta de empleos es la aprobada mediante DECRETO N° 15 (FEBRERO 17 DE 2021) “por medio del cual se ajusta el manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal del municipio de Génova Quindío” se encuentra distribuida por niveles, como lo establece el Decreto Nacional 785 de 2005, a saber, nivel Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, Su conformación es la siguiente:

NIVEL DEL CARGO	NATURALEZA DEL CARGO				TOTAL DE EMPLEOS
	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	CARRERA ADMINISTRATIVA/OCUPADOS EN PROVISIONALIDAD	CARRERA ADMINISTRATIVA	DE PERIODO	
DIRECTIVO	4	0	0	1	5
ASESOR	0	0	0	1	1
PROFESIONAL	0	3	0	0	3
TECNICO	2	1	5	0	8
ASISTENCIAL	4	0	2	0	5
TOTAL	10	4	6	2	22

Esta planta contiene 22 empleos de los cuales 2 son financiados con recursos del Sistema General de Participaciones, así: 01 del nivel profesional y 1 del nivel técnico; los demás empleos son cubiertos con recursos propios.

Según el decreto municipal No 42 del 2025 “POR MEDIO DEL CUAL SE CREAN UNOS CARGOS DE EMPLEADOS PÚBLICOS EN LA PLANTA DE PERSONAL Y

SE ADICIONA EL DECRETO NRO. 15 DEL 17 DE FEBRERO DEL 2021", se crearon los siguientes cargos:

IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel:	Profesional
Denominación del empleo:	Profesional universitario
Código:	219
Grado:	01
Número de cargos:	01
Dependencia:	Secretaría de Gobierno y Desarrollo Social
Cargo del jefe inmediato:	Comisario de Familia
ÁREA FUNCIONAL	
Secretaría de Gobierno y Desarrollo Social	
PRÓPOSITO PRINCIPAL	
Atender psicológicamente los casos allegados a la comisaria de familia, proponiendo por la proyección de los derechos de los niños, niñas, adolescentes y el grupo familiar, desde el enfoque preventivo a las situaciones de violencia que sufre la población atendida.	

IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel:	Profesional
Denominación del empleo:	Profesional universitario
Código:	219
Grado:	01
Número de cargos:	01
Dependencia:	Secretaría de Gobierno y Desarrollo Social
Cargo del jefe inmediato:	Comisario de Familia
ÁREA FUNCIONAL	
Secretaría de Gobierno y Desarrollo Social	
PRÓPOSITO PRINCIPAL	
Adelantar acciones propias en Trabajo Social de acuerdo con los requerimientos del servicio en la Comisaría de Familia, encaminadas a proteger los derechos de las personas de manera integral promoviendo el desarrollo familiar, los derechos humanos y estabilidad social.	

6.3 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN: La Secretaría de Gobierno cuenta con la caracterización de los empleados estableciendo lo siguiente: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, en el formato identificado con el código RC-SG-238 denominado "Caracterización de empleados"

6.4 RESULTADOS DE MEDICIONES VIGENCIA 2024:

6.4.1 Diagnóstico de la gestión estratégico del Talento Humano a través de la matriz de GETH:

En el mes de diciembre de 2024, la entidad elaboró el autodiagnóstico de gestión correspondiente a la dimensión No. 01 de Talento Humano, en lo que respecta a la Política Gestión Estratégica del Talento Humano, donde se evidencia una calificación de 66.1 sobre 100.

Estos resultados permitirán a la entidad, establecer las fortalezas y debilidades e implementar las acciones para la mejora continua.

A continuación, se relacionan los resultados de las rutas de la Gestión Estratégica de Talento Humano:

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	76	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	63
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	78
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	83
		- Ruta para generar innovación con pasión	79
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	69	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	71
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	70
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	66
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	68
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	72	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	78
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	65
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	79	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	77
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	81
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	82	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	82

6.4.2 Resultado medición – Clima organizacional vigencia 2025

La entidad adelantó la medición del clima organizacional mediante una encuesta de 75 preguntas a 20 funcionarios, la cual tiene como propósito encontrar áreas de oportunidad que permitan mejorar el clima de trabajo de la entidad.

Encuestas que se emplearon mediante el formato electrónico denominado "Encuesta Clima Organizacional", las cuales reposan en el archivo de gestión vigencia 2026 de la Secretaría de Gobierno y Desarrollo Social.

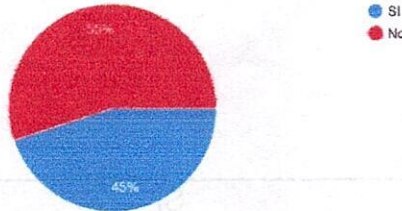
En este sentido, se relacionan los resultados arrojados en la vigencia 2025:

- **SOBRE MI TRABAJO :**

SOBRE MI TRABAJO	SI	NO
------------------	----	----

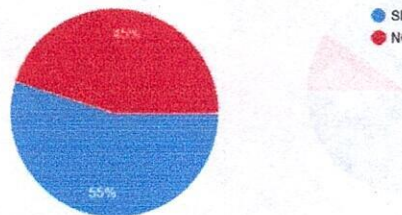
2. Para desempeñar las funciones de mi puesto tengo que hacer un esfuerzo adicional y me retardo en el trabajo.	45%	55%
---	------------	------------

2. Para desempeñar las funciones de mi puesto tengo que hacer un esfuerzo adicional y me retardo en el trabajo.
20 respuestas



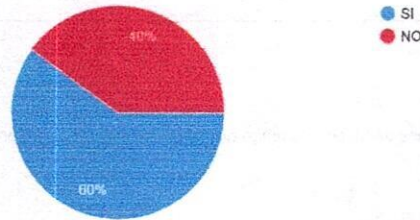
SOBRE MI TRABAJO	SI	NO
6. Dadas mis funciones es justa la remuneración económica que recibo?	75%	25%

6. Dadas mis funciones es justa la remuneración económica que recibo?
20 respuestas


PLANEACIÓN:

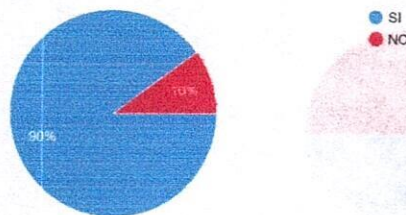
PLANEACIÓN	SI	NO
17. Considero que las cargas de trabajo están bien distribuidas.	60%	40%

17. Considero que las cargas de trabajo están bien distribuidas.
20 respuestas



PLANEACIÓN	SI	NO
12. Cuando hay una vacante, primero se busca dentro de la misma organización al posible candidato	90%	10%

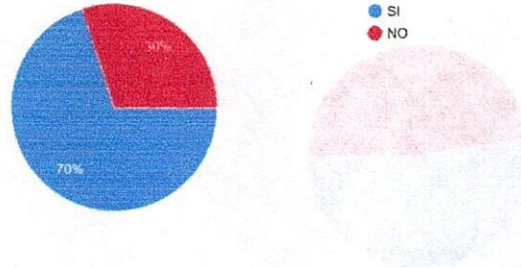
12. Cuando hay una vacante, primero se busca dentro de la misma organización al posible candidato
20 respuestas



DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO:

DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO:	SI	NO
24. La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas?	70%	30%

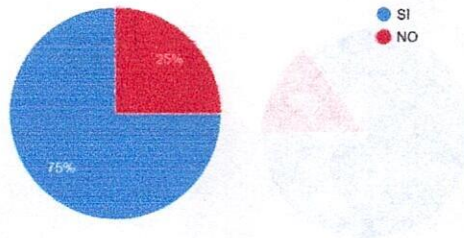
24. La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas?
20 respuestas



• **COMUNICACIÓN**

COMUNICACIÓN	SI	NO
26. Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad?	75%	25%

26. Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad?
20 respuestas

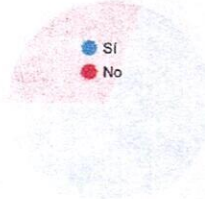
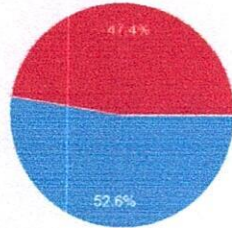


• **RELACIONES INTERPERSONALES**

RELACIONES INTERPERSONALES	SI	NO
31. Hay evidencia de que la falta de conocimiento sobre las funciones del personal de alguna secretaría y/o programa ha provocado quedar mal con los clientes?	65%	35%

31. Hay evidencia de que la falta de conocimiento sobre las funciones del personal de alguna secretaria y/o programa ha provocado quedar mal con los clientes?

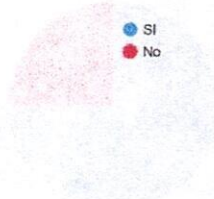
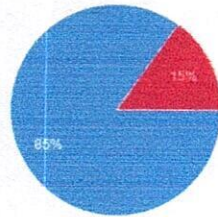
19 respuestas



RELACIONES INTERPERSONALES	SI	NO
35. Considero que mis compañeros necesitan capacitación en ciertas áreas importantes para este trabajo?	85%	15%

35. Considero que mis compañeros necesitan capacitación en ciertas áreas importantes para este trabajo?

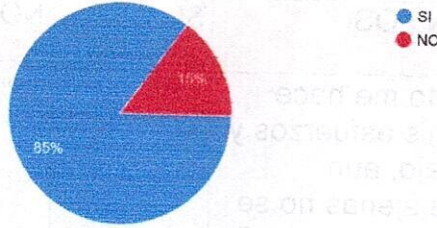
20 respuestas



MOTIVACIÓN

MOTIVACION	SI	NO
43. Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo?	85%	15%

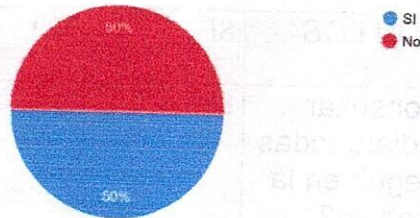
43. Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo?
20 respuestas



AMBIENTE DE TRABAJO

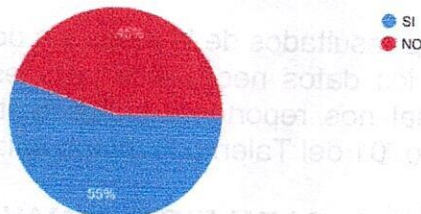
AMBIENTE DE TRABAJO	SI	NO
48. Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (Ergonomía)?	50%	50%

AMBIENTE DE TRABAJO 48. Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (Ergonomía)?
20 respuestas



AMBIENTE DE TRABAJO	SI	NO
57. Cuento con los equipos, materiales y suministros fundamentales para ejercer adecuadamente con mi labor?	55%	45%

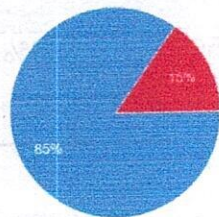
57. Cuento con los equipos, materiales y suministros fundamentales para ejercer adecuadamente con mi labor?
20 respuestas



RELACIONES CON LOS SUPERIORES

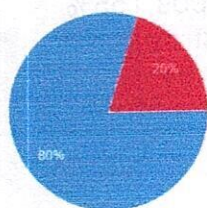
RELACIONES CON LOS SUPERIORES	SI	NO
65. Mi jefe inmediato me hace saber que valora mis esfuerzos y aportes de mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se alcance los objetivos deseados?	85%	15%

65. Mi jefe inmediato me hace saber que valora mis esfuerzos y aportes de mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se alcance el objetivos deseados?
20 respuestas



RELACIONES CON LOS SUPERIORES	SI	NO
72. Tengo que consultar con mi jefe inmediato todas las acciones a seguir en la realización del trabajo?	80%	20%

72. Tengo que consultar con mi jefe inmediato todas las acciones a seguir en la realización del trabajo?
20 respuestas


6.4.3 Medición formulario único reporte de avances de la gestión FURAG:

A continuación, se presentan los resultados de la medición del FURAG, Instrumento a través del cual se capturan los datos necesarios para estimar una medida del desempeño institucional, el cual nos reporta el Índice Sistémico de Desempeño Institucional, en la dimensión No. 01 del Talento Humano así:

RESULTADOS DIMENSIÓN No. 01 TALENTO HUMANO VIGENCIA 2024

Descripción	Puntaje
-------------	---------

	entidad
Resultado Dimensión No. 01 Talento Humano	66.1
Resultado Política No. 01 Gestión Estratégica del Talento Humano	76.2

ÍNDICE	PUNTAJE ENTIDAD
TALENTO HUMANO: CALIDAD DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	81.8
TALENTO HUMANO: EFICIENCIA Y EFICACIA DE LA SELECCIÓN MERITOCRACIA DEL TALENTO HUMANO.	66.7
TALENTO HUMANO: DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO EN LA ENTIDAD.	72.6
TALENTO HUMANO : DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETENCIÓN DEL CONOCIMIENTO GENERADO POR EL TALENTO HUMANO	83.3

RESULTADOS DIMENSIÓN No. 01 TALENTO HUMANO VIGENCIA 2023

Descripción	Puntaje entidad
Resultado Dimensión No. 01 Talento Humano	62.7
Resultado Política No. 01 Gestión Estratégica del Talento Humano	74.6

ÍNDICE	PUNTAJE ENTIDAD
TALENTO HUMANO: CALIDAD DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	82.1
TALENTO HUMANO: EFICIENCIA Y EFICACIA DE LA SELECCIÓN MERITOCRACIA DEL TALENTO HUMANO.	45.8
TALENTO HUMANO:	73.3

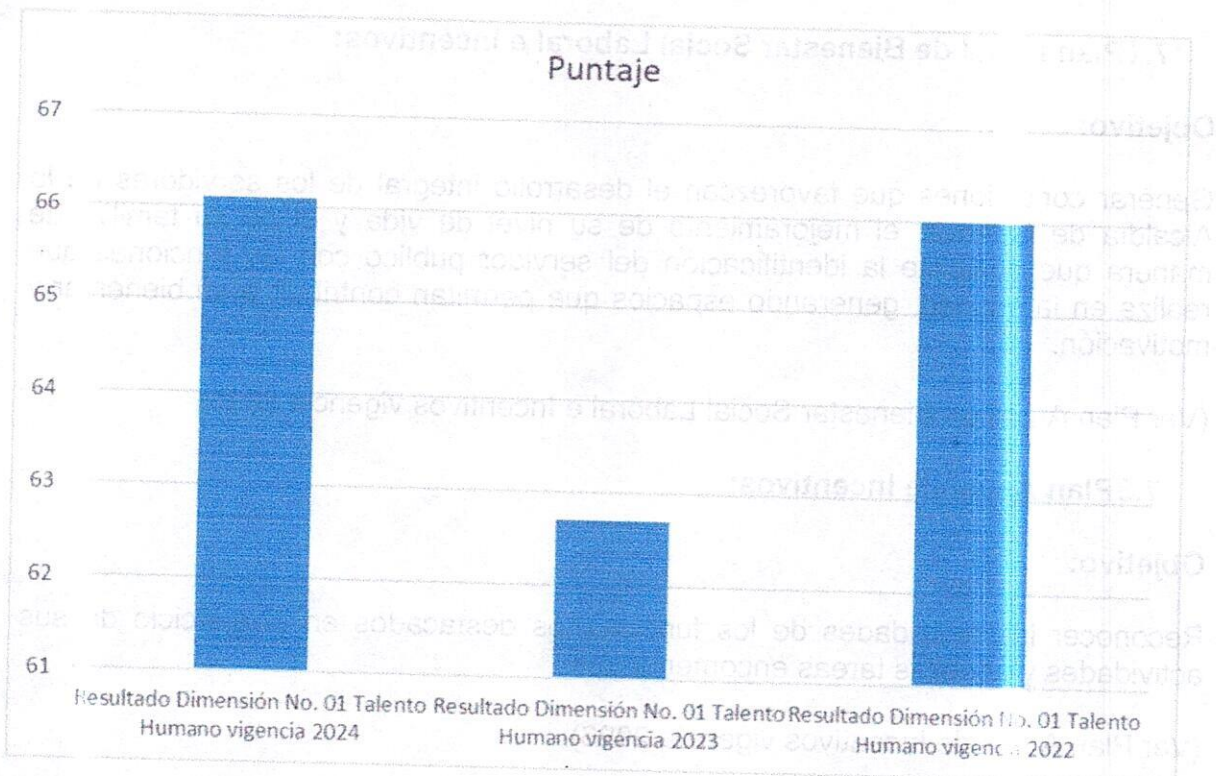
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO EN LA ENTIDAD.	
TALENTO HUMANO : DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETENCIÓN DEL CONOCIMIENTO GENERADO POR EL TALENTO HUMANO	100

RESULTADOS DIMENSIÓN No. 01 TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022

Descripción	Puntaje entidad
Resultado Dimensión No. 01 Talento Humano	66.0
Resultado Política No. 01 Gestión Estratégica del Talento Humano	80.0

ÍNDICE	PUNTAJE ENTIDAD
TALENTO HUMANO: CALIDAD DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	87.5
TALENTO HUMANO: EFICIENCIA Y EFICACIA DE LA SELECCIÓN MERITOCRACIA DEL TALENTO HUMANO.	58.3
TALENTO HUMANO: DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO EN LA ENTIDAD.	78.9
TALENTO HUMANO : DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETENCIÓN DEL CONOCIMIENTO GENERADO POR EL TALENTO HUMANO	85.7

Descripción	Puntaje entidad
Resultado Dimensión No. 01 Talento Humano vigencia 2024	66.1
Resultado Dimensión No. 01 Talento Humano vigencia 2023	62.7
Resultado Dimensión No. 01 Talento Humano vigencia 2022	66.0



En este orden de ideas, se observa que en la vigencia 2024 se incrementó el porcentaje de cumplimiento de la dimensión No. 01 de Talento Humano.

7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO:

El presente Plan Estratégico se encuentra conformado por los siguientes planes y programas:

7.1 Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos:

Objetivo:

Diseñar estrategias de provisión anual del Talento Humano con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal.

La planta se encuentra integrada de la siguiente manera:

NIVEL DEL CARGO	NATURALEZA DEL EMPLEO		TOTAL DE EMPLEOS
	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	CARRERA ADMINISTRATIVA/ PROVISIONALIDAD	
DIRECTIVO	5	0	5
ASESOR	1	0	1
PROFESIONAL	0	3	3
TECNICO	2	6	8
ASISTENCIAL	3	2	5
TOTAL	11	11	22

(Ver Plan Anual de Vacantes vigencia 2025)

7.2 Plan Anual de Bienestar Social Laboral e Incentivos:

Objetivo:

Generar condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores de la Alcaldía de Génova, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, de manera que posibilite la identificación del servidor público con las funciones que realiza en la entidad, generando espacios que permitan contribuir a su bienestar y motivación.

(Ver Plan Anual de Bienestar Social Laboral e Incentivos vigencia 2026)

7.3 Plan Anual de Incentivos:

Objetivo:

Reconocer las actividades de los funcionarios destacados en el ejercicio de sus actividades y aquellas tareas encomendadas.

(Ver Plan Anual de Incentivos vigencia 2026)

7.4 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Objetivo:

Implementar el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a los lineamientos requeridos en las leyes colombianas, lo cual garantizara el bienestar tanto del usuario como el empleado.

(Ver Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2025)

7.5 Plan Institucional de Capacitación

Objetivo:

Fortalecer el desarrollo de competencias y habilidades de los empleados públicos, con el fin de facilitar el cumplimiento de las metas establecidas en el Plan de Desarrollo.

(Ver Plan Anual de Capacitación vigencia 2026)

7.6 Manual de Inducción y Reinducción:

Objetivo:

Contribuir con la adaptación de los Servidores Públicos, para familiarizarlos con las responsabilidades y exigencias del cargo y brindarles herramientas de actualización; para la motivación y orientación, a fin de reforzar y generar el sentido de pertenencia y compromiso que asume como Servidor Público del Municipio de Génova.

7.7 Monitoreo y seguimiento del SIGEP II.

Objetivo:

Diseñar acciones que le permita al municipio cumplir con los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) para la actualización del SIGEP II como herramienta de gestión del empleo público.

7.8 Evaluación de desempeño:

Objetivo:

Aplicar sistemas de evaluación del desempeño, orientados a lograr mejores niveles de eficiencia y eficacia en la gestión del personal de carrera administrativa, así como describir los lineamientos que aplican en la Evaluación del desempeño de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Génova Quindío.

7.9 Código de Integridad del Servidor Público

Tiene como objetivo, orientar de manera institucional la conducta de quienes hacen parte de la alcaldía municipal, para que desde su gestión y proceder contribuyan permanentemente al fortalecimiento de las mejores prácticas en la prestación del servicio, estableciendo para tal fin los principios y valores que guíen la actuación de los colaboradores que prestan sus servicios en la entidad, que permitan generar una cultura ética organizacional, encaminada al desarrollo de las funciones y actividades para cumplir cabalmente con los mandatos constitucionales y normativos, en términos de transparencia, gobernabilidad y seguimiento, orientadas hacia el bien común y en especial hacia el cumplimiento de los objetivos estratégicos, visión y misión Institucional.

8. Plan de Acción de la matriz estratégica de Talento Humano:

Una vez realizado el autodiagnóstico de la dimensión No. 01 de Talento Humano, se procedió a determinar las variables resultantes que requieren intervención, mediante el formato de Plan de Acción – Gestión Estratégica de Talento Humano, el cual se relaciona a continuación:


 modelo integrado
de planeación
y gestión

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Pasos		5	6	7	8
1	Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Subrutas con menores puntajes (máximo tres) Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto. Ruta para implementar una cultura de trabajo que promueva el bienestar del talento y permita que cada miembro del equipo pueda desempeñarse en su rol. Ruta para implementar una cultura basada en el respeto y la generación de bienestar.	Plan de seguridad y salud en el trabajo Cuenta con Programas de Promoción y Prevención de la salud teniendo en cuenta los factores de riesgo establecidos por la entidad.	Elaborar el plan de seguridad y salud en el trabajo diseñar acciones que permitan a la entidad implementar programas de promoción y prevención de la salud a los funcionarios.	30/06/2022 30/06/2022	
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" las subrutas seleccionadas en su punto anterior.	Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	diseñar acciones que permitan identificar, identificación, evaluar, prevenir, intervenir y realizar monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	30/06/2022	
4	En la hoja "Rutas Filtro", en la fila "Rutas seleccionadas" en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en ellas, así, y clasificar las variables que son comunes.	Implementación de actividades mínimas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	diseñar acciones que permitan implementar los estándares	30/06/2022	
5	De las variables comunes, identifique aquellas en las que sea necesario y viable crear mejoras en el corto plazo. Transfórmelas en la columna No. 5. "Variables resultantes".	Análisis, análisis y diagnóstico del clima organizacional consignado en el Plan Estratégico de Talento Humano, para determinar el Plan de Desarrollo y Gestión - Decreto 012 de 2019.	diseñar acciones que permitan mejorar el clima organizacional de la entidad (informe clima organizacional)	30/06/2022	
6	Dado el nivel de mejora en las variables, identifique (para el nivel 3) si se necesitan, entre otros, el Sistema de Gestión de Talento Humano (SGTH).	Día del Servidor Público	Implementar jornadas de capacitación y evaluación de servidores públicos	30/06/2022	
7	Dadas las mejoras existentes, identifique las que va a implementar y en qué plazo las va a realizar. Si es necesario, indique quién las realizará.	Ruta de atención para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual	establecer rutas de atención que garanticen la protección de los derechos de los funcionarios.	44742	
8	Envíe la copia de los acciones implementadas. Copie para su archivo según deba facilitar la implementación de las acciones.				
9	Realice la hoja de seguimiento y evaluación al nivel de cumplimiento de cada una de las acciones.				

9. Evaluación del Plan:

Los mecanismos para evaluar el presente plan son los siguientes:

- Resultados de autodiagnóstico de la matriz de la Gestión Estratégica de Talento Humano vigencia 2025.
- Resultados informes FURAG vigencia 2025
- Resultados del seguimiento al Plan de Acción – Gestión Estratégica de Talento Humano.
- Resultados del Plan de Acción por Unidad Ejecutora correspondiente al Plan de Desarrollo Municipal vigencia 2025 en lo que respecta al Talento Humano.

10. Cronograma vigencia 2026:


SC - CER154676



CO-SC-CER154676

PLANES

**RC-SP-0049
VERSION 4
ABRIL DE 2024**

ARTICULACIÓN		INFORMACIÓN PRODUCTOS		INFORMACIÓN ACTIVIDADES			
DIMENSIÓN MPG	OBJETIVO INSTITUCIONAL	NOMBRE DEL PRODUCTO	NOMBRE HITO	ACTIVIDADES	FECHA DE INICIO	FECHA FINAL	RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD
Gestión del talento humano	Consolidar una gestión pública, moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos.	Plan estratégico del talento humano implementado de acuerdo con alineación al modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)	plan estratégico del talento humano consolidado y documentado	Consolidar y publicar el plan estratégico del talento humano.	01/12/2025	31/01/2026	Secretario Despacho / Secretaria de Gobierno y Desarrollo Social
				<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mejorar la operación del plan estratégico del talento humano Plan, aprobar y publicar: ➤ Plan Anual de Vacantes y provisión de recursos humanos ➤ Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos. ➤ Plan de Seguridad y Salud en el trabajo ➤ Plan Institucional de Capacitación ➤ Manual de Inducción y Re Inducción ➤ Código de Integridad del Servidor Público 	01/12/2025	31/01/2026	Auxiliar Administrativo/ despacho Alcalde
				Documentar el plan estratégico del talento humano atreves de:	01/12/2025	31/01/2026	Secretario de Despacho / Secretaria de Gobierno y Desarrollo Social
				<ul style="list-style-type: none"> ➤ Plan Anual de Vacantes y provisión de recursos humanos ➤ Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos. 			Auxiliar Administrativo/





PLANES

RC-SP-0049 VERSION 4 ABRIL DE 2024

			<ul style="list-style-type: none"> ➤ Plan Anual de Incentivos ➤ Plan de Seguridad y Salud en el trabajo ➤ Plan Institucional de Capacitación ➤ Manual de Inducción y Re inducción ➤ Código de Integridad del Servidor Público 	02/01/2026	31/01/2026	despacho Alcalde
			Presentar al comité institucional de gestión y desempeño el plan estratégico del talento humano.	02/01/2026	31/03/2026	Secretario de Despacho / Secretaria de Gobierno y Desarrollo Social
	plan estratégico del talento humano divulgado		Definir y diseñar campañas de divulgación del plan estratégico del talento humano	02/01/2026	31/03/2026	Auxiliar Administrativo/ despacho alcalde
	plan estratégico del talento humano implementado		Desarrollar campaña de divulgación del plan estratégico del talento humano	02/01/2026	31/03/2026	Secretario de Despacho / Secretaria de Gobierno y Desarrollo Social
			Desarrollar actividades del plan estratégico del talento humano	01/04/2026	31/12/2026	Auxiliar Administrativo/ despacho alcalde
				02/01/2026	31/03/2026	Secretario de Gobierno y Desarrollo Social/Auxiliar Administrativo
				01/04/2026	31/12/2026	Secretario de Gobierno y Desarrollo Social/Auxiliar Administrativo





PLANES

**RC-SP-0049
VERSION 4
ABRIL DE 2024**

			<p>Efectuar seguimiento al desarrollo de las actividades del plan estratégico del talento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Plan Anual de Vacantes y provisión de recursos humanos ➤ Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos. ➤ Plan Anual de Incentivos ➤ Plan de Seguridad y Salud en el trabajo ➤ Plan Institucional de Capacitación ➤ Manual de Inducción y Re inducción ➤ Código de Integridad del Servidor Público 	01/04/2026	30/12/2026	Secretario de Gobierno y Desarrollo Social/Auxiliar Administrativo
--	--	--	---	------------	------------	--


DIEGO FERNANDO SICUA GALVIS
 Alcalde
 Despacho Alcalde

Proyectó: Marien Diaz Clavijo
 Cargo: Auxiliar Administrativo- Despacho Alcalde
 Revisó: Laura Marcela Bohórquez Diaz
 Cargo: Secretario de Despacho
 Aprobó: Diego Fernando Sicua Galvis
 Cargo: Alcalde- Despacho Alcalde



1. Estado: ...
 2. Año: ...
 3. ...
 4. ...
 5. ...

DECISIONES DEL COMITÉ

Decisión: ...
 ...
 ...

<p> </p>	<p> </p>	<p> </p>
--	--	--

PLANES

VERBIT DE SUSA
 ALERCIÓN A
 NO-EB-0003