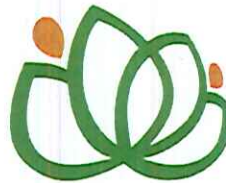


**PLAN
ESTRATÉGICO
DE TALENTO
HUMANO**



**RECUPEREMOS
CAMPOALEGRE**

**Campoalegre Huila
Enero de 2023**

 MUNICIPIO DE CAMPOALEGRE Nit. 891.118.119-9 Fecha: 22-12-2022	MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS		 RECUPEREMOS CAMPOALEGRE
	Macroproceso: ProcesosEstratégicos		
	Proceso: Dirección y Planeación Institucional		
	Subproceso: Gestión de Planeación y Desempeño Institucional		
DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	Versión: 1	Código:PLA-GPD-04	Página:2 de 39

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVO.....	3
ALCANCE.....	4
MARCO NORMATIVO	5
RESPONSABLES	6
DEFINICIONES	7
DESARROLLO DEL PLAN.....	10
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	13
PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	35
RECURSOS.....	37
SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN	37
INDICADORES.....	38

 MUNICIPIO DE CAMPOALEGRE Nit. 891.118.119-9	MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS		 RECUPEREMOS CAMPOALEGRE
	Macroproceso: ProcesosEstratégicos		
	Proceso: Dirección y Planeación Institucional		
	Subproceso: Gestión de Planeación y Desempeño Institucional		
DOCUMENTO:		PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
Fecha: 22-12-2022	Versión: 1	Código:PLA-GPD-04	Página:3 de 39

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual, entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los funcionarios, estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño.

Tiene como propósito que las prácticas y procedimientos de personal cumplan con los presupuestos básicos de la política estatal de gestión del recurso humano, dirigida a garantizar que la administración municipal cuente con servidores íntegros, competentes y comprometidos y estén estrechamente ligadas y hagan una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la institucionales.

En este sentido, la gestión de recursos humanos se constituye en un sistema integrado cuya esencia es la coherencia que debe existir entre el desempeño de las personas y la estrategia de una organización, con miras a generar los resultados esperados, ya que la gestión de personal está articulada con la misión y objetivos de la administración municipal.

La gestión de Talento Humano bajo el lineamiento y directriz de la Alta Dirección, anualmente define proyectos y los planes de acción que permiten fortalecer los procesos del ciclo de vida del servidor público como lo son el ingreso, permanencia, desarrollo y retiro para contribuir con el fortalecimiento institucional.

OBJETIVO

Optimizar las competencias, capacidades, conocimientos, aptitudes, habilidades y calidad de vida del Talento Humano de la Administración Municipal dirigido a incrementar la productividad institucional fortaleciendo la integridad en el servicio público.

Objetivos Específicos

- Mejorar los conocimientos y habilidades de los servidores en el desempeño de sus funciones a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación - PIC.

 MUNICIPIO DE CAMPOALEGRE Nit. 891.118.119-9	MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS		 RECUPEREMOS CAMPOALEGRE
	Macroproceso: ProcesosEstratégicos		
	Proceso: Dirección y Planeación Institucional		
	Subproceso: Gestión de Planeación y Desempeño Institucional		
	DOCUMENTO:		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
Fecha: 22-12-2022	Versión: 1	Código:PLA-GPD-04	Página:4 de 39

- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral mediante la ejecución del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Contribuir a la felicidad de los servidores de la administración municipal y sus familias a través de la implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Impulsar la apropiación de los valores del servicio público (Código de Integridad).
- Establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la administración municipal, con el fin de cumplir a cabalidad con los objetivos estratégicos, misionales y administrativos.
- Programar de manera periódica la provisión de los empleos con vacancia definitiva.
- Propender por la implementación y fortalecimiento del teletrabajo y del trabajo en casa como una estrategia institucional sostenible.
- Gestionar eficientemente la vinculación, permanencia y retiro de los funcionarios de la administración municipal.
- Llevar un efectivo registro y control de la información documental que debe reposar en las historias laborales del Talento Humano.
- Mantener actualizado permanentemente el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP I.
- Realizar las actividades de evaluación y calificación del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.
- Articular una estrategia de comunicaciones de Talento Humano para promover la participación de la población objetivo del plan y visibilizar los resultados obtenidos.
- Administrar y ejecutar de manera eficiente la liquidación oportuna de los salarios, prestaciones sociales y demás honorarios a que tienen derecho los funcionarios administración municipal.

ALCANCE



Edificio Municipal: Calle 18 No. 7 – 32 Campoalegre Huila Telefax: (60+8) 380088 (60+8) 380090
Código Postal: 413028 web: www.campoalegre-huila.gov.co Mail: alcaldia@campoalegre-huila.gov.co

 MUNICIPIO DE CAMPOALEGRE Nit. 891.118.119-9	MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS		 RECUPEREMOS CAMPOALEGRE
	Macroproceso: ProcesosEstratégicos		
	Proceso: Dirección y Planeación Institucional		
	Subproceso: Gestión de Planeación y Desempeño Institucional		
DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Fecha: 22-12-2022	Versión: 1	Código:PLA-GPD-04	Página:5 de 39

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Alcaldía de Campoalegre inicia con la detección de necesidades o diagnósticos que se realizan para cada uno de los planes institucionales y culmina con la evaluación de la ejecución de estos. Su aplicación va dirigida a los funcionarios públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; en las diferentes situaciones administrativas, según corresponda de acuerdo con la normatividad establecida.

MARCO NORMATIVO

NORMA	DESCRIPCIÓN
Ley 1960 2019	“Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.
Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.
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 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)
Decreto 001 de 2023	Planta de personal alcaldía Campoalegre
Decreto 071 de 2020	Manual de funciones y Competencias Laborales
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
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
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Ley 797 2003	Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.
Ley 909 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1562 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Ley 1712 2014	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
	Ley 1752 2015 Por medio de la cual se mod

 MUNICIPIO DE CAMPOALEGRE Nit. 891.118.119-9 Fecha: 22-12-2022	MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS		 RECUPEREMOS CAMPOALEGRE
	Macroproceso: ProcesosEstratégicos		
	Proceso: Dirección y Planeación Institucional		
	Subproceso: Gestión de Planeación y Desempeño Institucional		
DOCUMENTO:			
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	Versión: 1	Código:PLA-GPD-04	Página:6 de 39

Decreto 2011 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.
Decreto 612 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
Decreto 1800 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.
Decreto 2365 2019	Por la cual se adicional el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.
Decreto 0312 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Acuerdo 6176 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. Comisión Nacional del Servicio Civil.
Resolución 104 2020	Por la cual de actualiza el Plan Nacional de Formación y de Capacitación 2020 - 2030. Departamento Administrativo de la Función Pública.
Decreto 051 de 2018	" Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009"

RESPONSABLES

Secretaria General y de Gobierno: Del aseguramiento de los recursos necesarios para la ejecución de las actividades programadas, así como velar por su debido cumplimiento.

Talento Humano: Dirigir la elaboración, implementación y evaluación de los programas de bienestar, desarrollo personal, capacitación, incentivos, seguridad y salud en el trabajo, y evaluación del desempeño de los funcionarios públicos de la administración municipal.

En el marco del MIPG, la Dirección de Talento Humano ejerce el rol principal en la implementación y mejora de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano; cuya gestión estratégica debe estar en función del propósito fundamental, del logro de resultados y, en general, de cumplir lo previsto en los planes de la administración municipal.

 MUNICIPIO DE CAMPOALEGRE Nit. 891.118.119-9	MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS		 RECUPEREMOS CAMPOALEGRE
	Macroproceso: ProcesosEstratégicos		
	Proceso: Dirección y Planeación Institucional		
	Subproceso: Gestión de Planeación y Desempeño Institucional		
DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Fecha: 22-12-2022	Versión: 1	Código:PLA-GPD-04	Página:7 de 39

Secretaria de Planeación e Infraestructura: Asesorar la elaboración de los planes estratégicos, los planes de acción anual y los demás planes que se requieran para el funcionamiento y fortalecimiento institucional, en coordinación con las demás dependencias, así como realizar su correspondiente seguimiento y control.

DEFINICIONES

- **Calidad:** entendida como el impulso hacia la mejora permanente de la gestión, para satisfacer cabalmente las necesidades y expectativas de la ciudadanía con justicia, equidad, objetividad y eficiencia en el uso de los recursos públicos.
- **Calidad de vida:** un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida.
- **Calidad de vida laboral:** hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público.
- **Cambio Organizacional:** entendido como un proceso de adaptación que se presenta en las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre producto de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas.
- **Capacitación:** “Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende

 MUNICIPIO DE CAMPOALEGRE Nit. 891.118.119-9	MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS		 RECUPEREMOS CAMPOALEGRE
	Macroproceso: ProcesosEstratégicos		
	Proceso: Dirección y Planeación Institucional		
	Subproceso: Gestión de Planeación y Desempeño Institucional		
	DOCUMENTO:		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
Fecha: 22-12-2022	Versión: 1	Código:PLA-GPD-04	Página:8 de 39

los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”.

- **Clima Laboral:** hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad.
- **Clima organizacional:** es el ambiente propio de la entidad, producido y percibido por los servidores de acuerdo con las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.
- **Código de Integridad:** herramienta diseñada por Función Pública en la cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, y que debe ser implementada por todas las entidades públicas.
- **Competencias:** “Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”.
- **Conocimiento:** suma de ideas, datos, Información, procesos, productos y servicios generados por la entidad. Cultura organizacional: se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.
- **Desarrollo de Capacidades:** proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las competencias

 MUNICIPIO DE CAMPOALEGRE N.º. 891.118.119-9	MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS		 RECUPEREMOS CAMPOALEGRE
	Macroproceso: ProcesosEstratégicos		
	Proceso: Dirección y Planeación Institucional		
	Subproceso: Gestión de Planeación y Desempeño Institucional		
DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Fecha: 22-12-2022	Versión: 1	Código:PLA-GPD-04	Página:9 de 39

necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo.

- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional:** consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo.
- **Educación informal:** la oferta de educación informal tiene como objetivo brindar oportunidades para adquirir, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. (Artículo 38° del decreto 2888 de 2007) Educación para el trabajo y el desarrollo humano: comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Artículo 2° del decreto 2888 de 2007)
- **Evaluación:** apreciación sistemática y objetiva de un proyecto, programa o política en curso o concluido, en relación con su diseño, su puesta en práctica y sus resultados. El objetivo es determinar la pertinencia y el logro de los objetivos, así como la eficiencia, la eficacia, el impacto y la sostenibilidad para el desarrollo
- **Talento Humano:** son las personas, sus conocimientos, experiencias, habilidades y pasiones que permiten movilizar a la organización hacia el logro de sus cometidos. La gestión del Talento Humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.
- **Teletrabajo:** los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los servidores públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 de Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen”.
- **Valor público:** cambios sociales —observables y susceptibles de medición— que el Estado realiza como respuesta a las necesidades o demandas sociales establecidas mediante un proceso de legitimación democrática y, por tanto, con

 MUNICIPIO DE CAMPOALEGRE Nit. 891.118.119-9	MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS		 RECUPEREMOS CAMPOALEGRE
	Macroproceso: ProcesosEstratégicos		
	Proceso: Dirección y Planeación Institucional		
	Subproceso: Gestión de Planeación y Desempeño Institucional		
DOCUMENTO:			
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Fecha: 22-12-2022	Versión: 1	Código:PLA-GPD-04	Página:10 de 39

sentido para la ciudadanía. Esos cambios constituyen los resultados que el sector público busca alcanzar.

DESARROLLO DEL PLAN

INSUMOS PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023

Disposición de información:

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

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en la Alcaldía de Campoalegre cuenta con la información actualizada de la herramienta desarrollada para tal fin, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos en las diferentes mediciones adelantadas en el año 2020.

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

- ✚ **Caracterización de los empleos:** La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global como se observa en la siguiente tabla:

Nivel Ocupacional	Planta Global	Peso Porcentual
Directivo	10	28%
Asesor	0	0%
Profesional	2	6%
Técnico	2	6%
Asistencial	21	60%
TOTAL	35	100%

 MUNICIPIO DE CAMPOALEGRE Nit. 891.118.119-9	MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS		 RECUPEREMOS CAMPOALEGRE
	Macroproceso: ProcesosEstratégicos		
	Proceso: Dirección y Planeación Institucional		
	Subproceso: Gestión de Planeación y Desempeño Institucional		
DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Fecha: 22-12-2022	Versión: 1	Código:PLA-GPD-04	Página:11 de 39

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

Resultados de Mediciones adelantadas en los años 2021.

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por la Gestión de Talento Humano, mediante la matriz GETH, se evidencia una calificación de 63 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez “TRANSFORMACIÓN”.

RESULTADO MATRIZ GETH	
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	2022
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	57
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	62
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	65
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	58
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	73

En el cuadro anterior, se evidencia una variación de las rutas de la Matriz de Gestión, por lo cual, el Plan Estratégico de Talento Humano estará orientado a generar acciones que permitan fortalecer las rutas de La Felicidad, El Servicio y La Calidad a través de sus planes y programas.

Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

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

A continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG



RESULTADOS DESEMPEÑO INSTITUCIONAL			
POLITICA	PUNTAJE	ESTRATEGIA	ACCIÓN
Gestión Estratégica del talento humano	68.2/100	Calidad de la Planeación estratégica Talento Humano	Desarrollar una herramienta de medición, análisis e intervención de los componentes asociados a la Planeación Estratégica del Talento Humano
Gestión Estratégica del talento humano	55.0/100	Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	Formular los Planes de la Dirección de Talento Humano contemplando las actividades sugeridas por el MIPG.
Gestión Estratégica del talento humano	41.0/100		Desarrollar estrategias para la Desvinculación Asistida y Retención del

 MUNICIPIO DE CAMPOALEGRE Nit. 891.118.119-9	MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS		 RECUPEREMOS CAMPOALEGRE
	Macroproceso: Procesos Estratégicos		
	Proceso: Dirección y Planeación Institucional		
	Subproceso: Gestión de Planeación y Desempeño Institucional		
DOCUMENTO:		PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
Fecha: 22-12-2022	Versión: 1	Código: PLA-GPD-04	Página: 13 de 39

RESULTADOS DESEMPEÑO INSTITUCIONAL			
		Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	conocimiento como parte fundamental del proceso de desvinculación e inducción con el fin de fortalecer y formalizar la transferencia de conocimiento el interior de administración municipal.
Gestión Estratégica del talento humano	55.3/100	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	Evaluar, analizar e incorporar buenas prácticas en la Selección Meritocrática del Talento Humano.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

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



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

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano en la Alcaldía Municipal de Campoalegre, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones definidas por el Modelo.



Por consiguiente, la matriz describe actividades a desarrollar desde la Dirección de Talento Humano que dan cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las

 MUNICIPIO DE CAMPOALEGRE Nit. 891.118.119-9	MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS		 RECUPEREMOS CAMPOALEGRE
	Macroproceso: ProcesosEstratégicos		
	Proceso: Dirección y Planeación Institucional		
	Subproceso: Gestión de Planeación y Desempeño Institucional		
DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Fecha: 22-12-2022	Versión: 1	Código:PLA-GPD-04	Página:14 de 39



cuales se encuentran señaladas en MIPG, para el ejercicio enmarcado en este Plan para el año 2023, el resultado se presenta así:

 MUNICIPIO DE CAMPOALEGRE Nit. 891.118.119-9 Fecha: 22-12-2022	MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS		 RECUPEREMOS CAMPOALEGRE
	Macroproceso: Procesos Estratégicos		
	Proceso: Dirección y Planeación Institucional		
	Subproceso: Gestión de Planeación y Desempeño Institucional		
DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			Código: PLA-GPD-04 Página: 15 de 39
Versión: 1			



		Ruta de la Felicidad										Ruta del Servicio			Ruta de la Calidad		Ruta del Análisis de Datos
		Entornofísico	Equilibrio de vida	Salarioemocional	Innovación con pasión	Cultura de liderazgo	Bienestar del talento	Liderazgoevaluadores	Servidores que saben lo que hacen	Cultura basada en el servicio	Cultura que genera logro y bienestar	Hacer siempre las cosas bien	Cultura de la calidad y la integridad	Entendiendo personas a través del uso de los datos			
MAPA DE RUTAS																	
ACTIVIDADES DE GESTIÓN (VARIABLES)																	
Conocimiento normativo y del entorno	1	Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno; y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.															
	2	Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH															
	3	Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP y Presidencia de la República.															
Gestión de la información	4	Gestionar la información en el SIGEP (Servidores Públicos)															
	5	Gestionar la información en el SIGEP (Contratistas)															
	6	Verificar la información cargada en el SIGEP															

 MUNICIPIO DE CAMPOALEGRE Nit. 891.118.119-9 Fecha: 22-12-2022	MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS		 RECUPEREMOS CAMPOALEGRE Página: 16 de 39
	Macroproceso: Procesos Estratégicos		
	Proceso: Dirección y Planeación Institucional		
	Subproceso: Gestión de Planeación y Desempeño Institucional		
DOCUMENTO:		Código: PLA-GPD-04	
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Versión: 1			



7	<p>Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planta global y planta estructural, por grupos internos de trabajo 	X
8	<p>Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tipos de vinculación, nivel, código, grado 	X
9	<p>Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Antigüedad en el Estado, nivel académico y género 	X
10	<p>Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cargos en vacancia definitiva o temporal por niveles 	X

 MUNICIPIO DE CAMPOALEGRE Nit. 891.118.119-9 Fecha: 22-12-2022	MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS Macroproceso: Procesos Estratégicos Proceso: Dirección y Planeación Institucional Subproceso: Gestión de Planeación y Desempeño Institucional		 RECUPEREMOS CAMPOALEGRE
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO Versión: 1 Código: PLA-GPD-04		
	DOCUMENTO:		



	Evaluación de desempeño																		
14 F	Inducción y reintroducción (Se agrega en el Plan Estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan Institucional de Capacitación - Decreto 612 de 2018)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
14 G	Inducción y reintroducción (Se agrega en el Plan Estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan Institucional de Capacitación - Decreto 612 de 2018)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
14 H	Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional (Se agrega en el Plan estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan de Bienestar y Estímulos - Decreto 612 de 2018)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
15	Manual de funciones y competencias vigentes																		
16	Arreglos institucionales																		
17	Provisión del empleo																		
18	Proveer las vacantes definitivas oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes																		

 MUNICIPIO DE CAMPOALEGRE Nit. 891.118.119-9 Fecha: 22-12-2022	MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS			 RECUPEREMOS CAMPOALEGRE	Página: 22 de 39
	Macroproceso: Procesos Estratégicos				
	Proceso: Dirección y Planeación Institucional				
	Subproceso: Gestión de Planeación y Desempeño Institucional				
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			Código: PLA-GPD-04		
Versión: 1			DOCUMENTO:		

Gestión del desempeño o	33	Movilidad: Contar con información confiable sobre los Servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.	X	X	X	X	X	X	X
	34	Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.	X	X	X	X	X	X	X
	35	Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión	X	X	X	X	X	X	X
	36	Se ha facilitado el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes	X	X	X	X	X	X	X
	37	Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.	X	X	X	X	X	X	X
	38	Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta:	X	X	X	X	X	X	X
	38	Evaluación del desempeño	X	X	X	X	X	X	X
	A								

 MUNICIPIO DE CAMPOALEGRE Nit. 891.118.119-9 Fecha: 22-12-2022	MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS Macroproceso: Procesos Estratégicos Proceso: Dirección y Planeación Institucional Subproceso: Gestión de Planeación y Desempeño Institucional			 RECUPEREMOS CAMPOALEGRE
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO Versión: 1 Código: PLA-GPD-04			
	DOCUMENTO:			
	Página: 28 de 39			

	58	Ruta de atención para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual									X									X		
	59	Alistamiento e implementación de ajustes razonables entorno al cumplimiento Decreto 2011 de 2017, vinculación de personas con discapacidad en el sector público.	X								X											X
Seguridad y salud en el trabajo	60	Implementación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST				X	X	X	X	X	X											X
	61	Cuenta con Programas de Promoción y Prevención de la salud teniendo en cuenta los factores de riesgo establecidos por la entidad.	X	X							X											
	62	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.	X	X							X											
Valores	63	Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones									X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

 MUNICIPIO DE CAMPOALEGRE Nit. 891.118.119-9 Fecha: 22-12-2022	MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS		 RECUPEREMOS CAMPOALEGRE
	Macroproceso: Procesos Estratégicos		
	Proceso: Dirección y Planeación Institucional		
	Subproceso: Gestión de Planeación y Desempeño Institucional		
DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			Código: PLA-GPD-04
Versión: 1			Página: 29 de 39

Contratistas	Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta																					
64	Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta																				X	
65	Negociación colectiva	Negociar las condiciones de trabajo con sindicatos y asociaciones legalmente constituidas en el marco de la normalidad vigente.							X													X
66	Gerencia Pública	Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.						X														X
67		Promover la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.																				X
68		Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión.																				X
69		Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos).																				X
70		Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado (igual o inferior a 75%), mediante un plan de mejoramiento.																				X

 MUNICIPIO DE CAMPOALEGRE Nr. 891.118.119-9	MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS		 RECUPEREMOS CAMPOALEGRE
	Macroproceso: ProcesosEstratégicos		
	Proceso: Dirección y Planeación Institucional		
	Subproceso: Gestión de Planeación y Desempeño Institucional		
	DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
Fecha: 22-12-2022	Versión: 1	Código:PLA-GPD-04	Página:31 de 39

Planes y Programas de Talento Humano 2023.

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

Plan Institucional de Capacitación

Con el propósito de dar cumplimiento al plan de trabajo establecido para la vigencia 2023 y partiendo de las acciones de mejora identificadas, se han establecido las siguientes acciones para cumplir las metas planteadas:

Apoyo Interinstitucional: Realizado en virtud del principio rector de economía establecido en el 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", que su artículo 6° "Principios rectores de la Capacitación" numeral h. dispone: "En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional".

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo El plan de trabajo del SG-SST

El plan de trabajo del SG-SST para la vigencia 2023, se realiza sobre la base del cabal cumplimiento de la normatividad vigente sobre la materia. En este sentido, la administración municipal comprometida con la implementación del SG-SST, formula el plan de trabajo general para el 2023 donde se incluye:

- ✚ Actualización matriz de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, con un componente específico en riesgos identificados como físico, biomecánicos, psicosociales, ergonómicos, de seguridad, público, biológicos, entre otros.
- ✚ Continuidad con los exámenes médicos ocupacionales (ingresos, periódicos y de egreso), realización del profesiograma, diagnóstico de condiciones de salud, realización de baterías de riegos psicosociales.
- ✚ Revisión y actualización permanente del protocolo de bioseguridad y demás lineamientos institucionales para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable.

4.2.1 Implementación de medidas de prevención y control de peligros/riesgos identificados

 MUNICIPIO DE CAMPOALEGRE Nit. 891.118.119-9	MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS		 RECUPEREMOS CAMPOALEGRE
	Macroproceso: ProcesosEstratégicos		
	Proceso: Dirección y Planeación Institucional		
	Subproceso: Gestión de Planeación y Desempeño Institucional		
DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Fecha: 22-12-2022	Versión: 1	Código:PLA-GPD-04	Página:32 de 39

Plan de Bienestar Social e Incentivos

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos en la vigencia 2023 de la Alcaldía de Campoalegre, está dirigido a todos los funcionarios de la Entidad y se encuentra fundamentado en la sostenibilidad y potencialización del Talento Humano, con el fin de generar el conocimiento que requiere la administración municipal y propiciar las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los funcionarios públicos de la entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, que redundarán no solo en el fortalecimiento de la estrategia de posicionamiento y calidad académica en el entorno global, sino que también permitirá cumplir los objetivos misionales y estratégicos de la Entidad El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos de la alcaldía, armoniza los lineamientos establecidos en el Programa Nacional de Bienestar: “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2023” junto con los propios de la administración y, se orienta y organiza, con base en la detección de necesidades de los funcionarios públicos de la entidad, que resulta de la aplicación de una encuesta por áreas de trabajo FURAG, las acciones a implementar en materia de:

- ✚ Bienestar social e Incentivos
- ✚ Calidad de Vida
- ✚ Protección y servicios sociales
- ✚ Recreativas y vacacionales

Código de Integridad y Conflictos de Interés

En el marco de la implementación del Código de Integridad del DAFP adoptado por la administración municipal de Campoalegre, se han definido para su apropiación las siguientes actividades:

- ✚ Evaluar el cumplimiento de los valores y principios del servicio público teniendo en cuenta:
 - ✓ Conocimiento por parte de los servidores del Código de Integridad.
 - ✓ Cumplimiento del Código en su Integralidad.
- ✚ Generar mecanismos que permitan exponer y manejar conflictos de interés.
- ✚ Analizar y tomar las medidas de mejora que contribuyan al fortalecimiento del clima laboral en la Entidad.

 MUNICIPIO DE CAMPOALEGRE Nit. 891.118.119-9	MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS		 RECUPEREMOS CAMPOALEGRE
	Macroproceso: Procesos Estratégicos		
	Proceso: Dirección y Planeación Institucional		
	Subproceso: Gestión de Planeación y Desempeño Institucional		
	DOCUMENTO:		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
Fecha: 22-12-2022	Versión: 1	Código: PLA-GPD-04	Página: 33 de 39

- ✚ Documentar la estrategia adoptada por la Entidad para garantizar la implementación del Código de Integridad por parte de los funcionarios públicos.
- ✚ Realizar un autodiagnóstico de la interiorización de los valores por parte de los funcionarios públicos.

Plan de Previsión de Recursos Humanos

La Gestión del Talento Humano formulará y desarrollará el Plan de Previsión de Talento Humano y lo publicará en la página web de la Alcaldía, el cual es el instrumento que permite contrastar el análisis de necesidades de personal de cada una de las áreas de la administración municipal frente a la planta de personal aprobada, a fin de adoptar las medidas pertinentes para atender estos requerimientos en términos de eficiencia y eficacia administrativa, propendiendo por el cumplimiento de los retos y metas estratégicas.

Plan Anual de Vacantes

La Gestión del Talento Humano formulará y desarrollará el Plan Anual de Vacantes y lo publicará en la página web de la Entidad; constituye un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva donde se debe relacionar cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicar si pertenecen a la parte misional o de apoyo, para ser provistos; así como para la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes, que permita programar la provisión de dichos empleos con vacancia definitiva.

Teletrabajo y Trabajo en Casa

Atendiendo el marco normativo vigente y la perentoria necesidad de implementar acciones institucionales de teletrabajo y trabajo en casa, durante la vigencia 2023, la Gestión del Talento Humano avanzará en la formulación de un perfil de proyecto, acompañado de un cronograma y la formalización de las correspondientes instancias involucradas en la implementación y desarrollo de estas acciones, procurando su sostenibilidad administrativa y articulando una línea de acción del bienestar social de los funcionarios públicos de la administración municipal.

Ingreso Permanencia y Retiro

 MUNICIPIO DE CAMPOALEGRE Nit. 891.118.119-9	MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS		 RECUPEREMOS CAMPOALEGRE
	Macroproceso: ProcesosEstratégicos		
	Proceso: Dirección y Planeación Institucional		
	Subproceso: Gestión de Planeación y Desempeño Institucional		
DOCUMENTO:			
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Fecha: 22-12-2022	Versión: 1	Código:PLA-GPD-04	Página:34 de 39

Constituyen las tres fases principales que debe atender de manera permanente la gestión del Talento Humano, armonizando lineamientos, recursos, esfuerzos y en especial las acciones contempladas en los planes institucionales de Capacitación, Bienestar Social y, Seguridad y Salud en el Trabajo.

De la misma manera, involucra la organización y coordinación al interior de la Gestión del Talento Humano, de aquellas actividades propias de la gestión de Carrera Administrativa, Nómina y Viáticos.

Registro y Control de la Información Documentada

Una de las acciones de mejora identificadas en la gestión del Talento Humano, que amerita profunda implementación de acciones integradas e integrales, se deriva en el registro y control permanente y actualizado de la información documentada y referida a las diversas situaciones administrativas del personal de la planta de la administración municipal.

Monitoreo y Seguimiento SIGEP II

La Gestión del Talento Humano llevará a cabo permanente actualización de la información del formato único de hoja de vida a lo largo del ciclo de vida del servidor público vinculado a la planta de personal en los subcomponentes de ingreso, desarrollo y retiro en el Sistema del Información y Gestión del Empleo Público –SIGEP- en su versión I; de igual forma propenderá por la actualización y presentación de la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas, de acuerdo con los plazos establecidos en la Ley. Para el caso de los empleos de del nivel asesor, de libre nombramiento y remoción, se dispondrán acciones de monitoreo y seguimiento en el registro y declaración de conflictos de intereses, en el Sistema de Publicación de Información Ley 2013 de 2019.

Evaluación del desempeño laboral

Estará dirigida a orientar a los responsables del proceso de evaluación del desempeño laboral en la fase de concertación de compromisos, evaluaciones parciales y en la calificación anual definitiva; realizar el seguimiento en cada una de las fases en los tiempos establecidos con el fin de garantizar la Evaluación de Desempeño Laboral –EDL- establecida en la normatividad emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC.

Estrategia de Comunicaciones

 MUNICIPIO DE CAMPOALEGRE Nit. 891.118.119-9 Fecha: 22-12-2022	MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS		 RECUPEREMOS CAMPOALEGRE
	Macroproceso: ProcesosEstratégicos		
	Proceso: Dirección y Planeación Institucional		
	Subproceso: Gestión de Planeación y Desempeño Institucional		
DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	Versión: 1	Código:PLA-GPD-04	Página:35 de 39

Como una contribución a la gestión del cambio, la gestión del conocimiento y la innovación, adecuándonos a las tendencias del teletrabajo y trabajo en casa; la formulación, implementación y fortalecimiento de una estrategia de comunicaciones específica para la gestión del Talento Humano es de relevante importancia, con el fin de mantener actualizados e informados oportunamente, tanto a los funcionarios públicos y grupos de interés sobre sus acciones estratégicas, de desarrollo y de cumplimiento legal. En consonancia, durante la vigencia 2023, planteará acciones precisas en vía de integrarse a una estrategia institucional de comunicaciones, con un segmento particular y diseñado a la medida de las necesidades y expectativas de la gestión de Talento Humano.

PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

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

- ✚ Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje:
 - ✓ **Ruta De La Felicidad.**
- ✚ Subrutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:
 - ✓ Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto
 - ✓ Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio
 - ✓ Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional.
 - ✓ Ruta para generar innovación con pasión.

De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el mediano plazo y se establecieron alternativas de mejora, así:

 MUNICIPIO DE CAMPOALEGRE Nit. 891.118.119-9 Fecha: 22-12-2022	MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS		 RECUPEREMOS CAMPOALEGRE
	Macroproceso: ProcesosEstratégicos		
	Proceso: Dirección y Planeación Institucional		
	Subproceso: Gestión de Planeación y Desempeño Institucional		
DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	Versión: 1	Código:PLA-GPD-04	Página:36 de 39

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	Aplicar las herramientas creadas por la Gestión del Conocimiento y crear acciones conjuntas para gestionar la transferencia del conocimiento cuando ocurre una desvinculación	Diseñar formatos para el registro de transferencia y retención del conocimiento tácito	Herramienta diseñada.
Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares	Desarrollar una herramienta por medio de la cual se permita llevar el registro de la participación de las actividades desarrolladas en el marco de la implementación del Plan de Bienestar e Incentivos.	Herramienta desarrollada para el registro de la participación de las actividades desarrolladas en el marco de la implementación del Plan de Bienestar e Incentivos.	Herramienta desarrollada.
Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento	Medir los resultados obtenidos de la implementación de la estrategia desarrollada para la medición e intervención del Clima y Cultura Laboral para la Alcaldía de Campoalegre..	Medición de los resultados obtenidos de la implementación de la estrategia desarrollada para la medición e intervención del Clima y Cultura Laboral para la Alcaldía de Campoalegre.	Resultado intervención Clima y Cultura laboral
Preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio.	Implementar actividades para los pre pensionados con el fin de fortalecer habilidades que les permitan adaptarse y afrontar la nueva etapa de su vida de manera	Actividades para pre pensionados	Actividades desarrolladas

 MUNICIPIO DE CAMPOALEGRE Nit. 891.118.119-9	MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS		 RECUPEREMOS CAMPOALEGRE
	Macroproceso: ProcesosEstratégicos		
	Proceso: Dirección y Planeación Institucional		
	Subproceso: Gestión de Planeación y Desempeño Institucional		
DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Fecha: 22-12-2022	Versión: 1	Código:PLA-GPD-04	Página:37 de 39

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
	positiva, reduciendo los cambios negativos que puedan experimentar la llegada de su jubilación		
Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos: Promoción y prevención de la salud, Clima laboral	Formular el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, contemplando las actividades sugeridas por el MIPG, para el componente de Bienestar	Plan de Bienestar e Incentivos, que contempla las actividades sugeridas por el MIPG, para el componente de Bienestar.	N° de talleres o actividades ejecutadas en el marco del Plan de Bienestar e Incentivos/N° de talleres o actividades programadas en el marco del Plan de Bienestar e Incentivos * 100

Como resultado del autodiagnóstico de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se identifica un plan de acción con las variables más bajas, donde se establecen acciones que permiten generar mayor impacto en el proceso y contribuirán a incrementar el puntaje de transformación.

RECURSOS

El Plan Estratégico de Talento Humano será financiado por recursos asignados en los rubros del Presupuesto Municipal denominados Bienestar Social E incentivos.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

Corresponderá a la Gestión del Talento Humano, realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan.

Toda vez que el presente Plan está integrado al Plan de Acción Institucional de la vigencia, el seguimiento se realizará cuatrimestralmente y se reportará el resultado de cada período, en el instrumento de seguimiento al Plan de Acción, en el compromiso asociado al Plan Estratégico de Talento Humano 2023.

 MUNICIPIO DE CAMPOALEGRE Nit. 891.118.119-9	MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS		 RECUPEREMOS CAMPOALEGRE
	Macroproceso: ProcesosEstratégicos		
	Proceso: Dirección y Planeación Institucional		
	Subproceso: Gestión de Planeación y Desempeño Institucional		
	DOCUMENTO:		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
Fecha: 22-12-2022	Versión: 1	Código:PLA-GPD-04	Página:38 de 39

Así mismo al final de la vigencia se reportará el Informe Anual de Implementación de Planes Institucionales.



Adicionalmente, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de Talento Humano como:

-  FURAG
-  MIPG
-  Matriz GETH – MIPG

INDICADORES

Teniendo en cuenta la importancia de fortalecer las habilidades y competencias en el manejo de herramientas ofimáticas para un óptimo rendimiento durante el trabajo en casa, se establecen los siguientes indicadores.


INDICADORES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

-  N° de talleres o actividades de capacitación ejecutadas de capacitación/ N° de talleres o actividades de capacitación programadas de capacitación * 100
-  N°de personas capacitadas en talleres o actividades ejecutadas en el Plan Institucional de Capacitación


INDICADOR CLIMA Y CULTURA LABORAL

Resultado intervención Clima laboral

INDICADOR SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

-  N° de actividades cumplidas del Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo/ N° de actividades planeadas en el Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo * 100

INDICADOR PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS



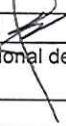
-  N° de talleres o actividades ejecutadas en el marco del Plan institucional de Bienestar e Incentivos/ N° de talleres o actividades programadas en el marco del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos * 100

 MUNICIPIO DE CAMPOALEGRE Nit. 891.118.119-9 Fecha: 22-12-2022	MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS		 RECUPEREMOS CAMPOALEGRE
	Macroproceso: ProcesosEstratégicos		
	Proceso: Dirección y Planeación Institucional		
	Subproceso: Gestión de Planeación y Desempeño Institucional		
DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	Versión: 1	Código:PLA-GPD-04	Página:39 de 39

CONTROL DE CAMBIOS:

VERSIÓN	FECHA	RAZON DE LA MODIFICACIÓN
1	30-01-2023	Creación del Plan vigencia 2023

APROBACIÓN

PROYECTADO POR: (firma) 	REVISADO POR: (firma) 	APROBADO POR: (firma) 
NOMBRE: Maria Claudia Mazabel	NOMBRE: Cesar Augusto Cabrera Collantes	NOMBRE: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
CARGO: Profesional Universitario	CARGO: Secretario General y de Gobierno	CARGO: Comité