



Alcaldía Municipal de California, Santander 2024 – 2027

Secretaría de Gobierno

Email: gobierno@california-santander.gov.co

Carrera 6 No. 4 - 22

Tel: 3102182681 - 3112190854

Código:	200
Version:	0.1
Fecha	31-dic-2014
Página	Página 1 de 30

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO



DANILO VALBUENA PABÓN
ALCALDE MUNICIPAL

CALIFORNIA, SANTANDER
2026



Código:	200
Version:	0.1
Fecha	31-dic-2014
Página	Página 2 de 30

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.	4
1. OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	4
1.1 <i>General.</i>	4
1.2 <i>Específicos.</i>	5
2. MARCO LEGAL.	5
3. ALCANCE.	6
4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD.....	6
4.1 <i>Misión.</i>	6
4.2 <i>Visión.</i>	6
4.3 <i>Estructura Organizacional.</i>	7
5. DIAGNOSTICO	7
5.1 <i>Situación Actual Del Talento Humano.</i>	8
5.2 <i>Matriz DOFA.</i>	12
6. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.	13
6.1 <i>Misión Proceso Talento Humano.</i>	14
6.2 <i>Visión Proceso Talento Humano.</i>	14
6.3 <i>Principios.</i>	14
7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.	15
7.1 <i>Ciclo De Vida Del Servidor Público.</i>	15
7.2 <i>Rutas De Creación De Valor.</i>	16
7.2.1 <i>Ruta De La Felicidad.</i>	17
7.2.2 <i>Ruta Del Crecimiento.</i>	18
7.2.3 <i>Ruta Del Servicio.</i>	18
7.2.4 <i>Ruta De La Calidad.</i>	19
7.2.5 <i>Ruta Del Análisis De Datos.</i>	19
8. ESTRATEGIAS DEL TALENTO HUMANO.	19
8.1 <i>Estrategia De Vinculación.</i>	20
8.2 <i>Estrategia Del Sistema De Gestión Para La Seguridad Y Salud En El Trabajo.</i>	20
8.3 <i>Estrategia Del Plan De Bienestar De Incentivos.</i>	20



Alcaldía Municipal de California, Santander 2024 – 2027

Secretaría de Gobierno

Email: gobierno@california-santander.gov.co

Carrera 6 No. 4 - 22

Tel: 3102182681 - 3112190854

Código:	200
Version:	0.1
Fecha	31-dic-2014
Página	Página 3 de 30

8.4 Estrategia Del Plan Institucional De Capacitación.	20
8.5 Estrategia De Evaluación Del Desempeño.	21
8.6 Estrategia De Gestión De La Información.	21
8.7 Estrategia Del Procedimiento De Retiro.	21
9. PLAN DE ACCIÓN.	21
10.SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.	27
10.1 Registro.	28



Código:	200
Version:	0.1
Fecha	31-dic-2014
Página	Página 4 de 30

INTRODUCCIÓN.

El Municipio de California Santander, busca hacer realidad una gerencia municipal, transparente, eficaz y efectiva, con alta capacidad de gestión de recursos, que produzca resultados benéficos para todos los Californianos.

La Alcaldía Municipal y la oficina de talento humano están encaminadas en garantizar a la comunidad, un desarrollo social en donde se construyan bases para mejorar la calidad de vida de los habitantes, garantizando los derechos y deberes fundamentales, generando oportunidades laborales y comprometiendo a nuestros conciudadanos en la creación del Municipio soñado.

Para cumplir con este propósito es necesaria la adopción de un plan de administración del talento humano, orientado a optimizar los procesos de selección, permanencia y retiro del personal, así como el fortalecimiento de sus capacidades y competencias, y contribuir a su desarrollo integral, logrando un buen clima laboral y así incrementar la eficiencia y eficacia en los resultados de la entidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, se elabora un Plan Estratégico de Talento Humano, como un instrumento de planeación que contiene estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación de los programas de bienestar social, capacitación, seguridad y salud en el trabajo y administración de personal, dirigidos a mejorar la calidad de vida, desarrollar competencias, mejorar la salud laboral, prevenir riesgos laborales y lograr una eficiente utilización y aprovechamiento de los recursos humanos en función de los objetivos institucionales y de las necesidades de desarrollo, crecimiento y mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de California

Esta planeación busca cubrir las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal en las dependencias de la entidad, y permite definir las acciones para hacer frente a los procesos de ingreso, permanencia y retiro, buscando orientar la gestión del talento humano, hacia la promoción del trabajo en equipo, para lo cual se hace necesario la implementación de los programas de capacitación, de bienestar laboral y estímulos para los servidores públicos.

1. OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.

1.1 General.

Diseñar la planeación del talento humano que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la administración municipal, a través de la elaboración y ejecución de programas, con el fin de fomentar un acorde ambiente de trabajo, permitiendo el fortalecimiento de los procesos que hacen funcionar la Administración Municipal de California, orientando al logro de los objetivos institucionales, el desarrollo, el bienestar y la motivación de los servidores públicos.



Código:	200
Version:	0.1
Fecha	31-dic-2014
Página	Página 5 de 30

1.2. Específicos.

- Mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos para incrementar la eficacia en la prestación de los servicios de la entidad.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios a través del plan de bienestar de incentivos.
- Fortalecer el área de Talento Humano para generar una cultura organizacional fundamentada en el mejoramiento continuo, la calidad del servicio y el cumplimiento de los principios institucionales.
- Optimizar las habilidades y competencias de los empleados a través de actividades y capacitaciones.
- Implementar el Plan Estratégico de Talento Humano para optimizar los procesos de ingreso, permanencia y retiro de personal.
- Fortalecer la cultura de la prevención, auto cuidado y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio, de forma que se incremente el nivel de confianza de la ciudadanía.
- Promover la cultura de autogestión, autocontrol y autoevaluación en busca de mejores prácticas de gestión pública.
- Promover el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones - TIC, para la optimización de los procesos y mejora del desempeño institucional.

2. MARCO LEGAL.

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Administración Municipal de California , se ajusta a la normatividad que rige para las entidades públicas y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

Decreto ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 872 de 2003	Por la cual se crea el sistema de gestión de calidad en la rama ejecutiva del poder público y en toras entidades prestadoras de servicios.
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1227 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004 y del decreto ley 1567 de 1998.
Decreto 2539 de 2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales aplican



Alcaldía Municipal de California, Santander 2024 – 2027

Secretaría de Gobierno

Email: gobierno@california-santander.gov.co

Carrera 6 No. 4 - 22

Tel: 3102182681 - 3112190854

Código:	200
Version:	0.1
Fecha	31-dic-2014
Página	Página 6 de 30

	los decretos ley 770 y 785 de 2005.
Ley 1064 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la ley general de educación,
Decreto 4665 de 2007	Por el cual se adopta la actualización del plan nacional de formación y capacitación para los servidores públicos.
Ley 1474 de 2011	Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
Decreto 2482 de 2012	Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario de la función pública.
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2015, reglamento único del sector de la función pública.
Decreto 065 de 2021	Por medio del cual se expide el manual de funciones y requisitos del Municipio de California .
Código de Integridad	Cartilla para todos los servidores públicos

3. ALCANCE.

El presente Plan Estratégico será de aplicación para todos los servidores públicos de la administración municipal de California , detectando sus necesidades a través de diagnósticos previos, para dar paso a la ejecución, seguimiento y control del mismo, para la ejecución de los fines misionales con el fin de asegurar su financiamiento y la disponibilidad, en el mismo contexto en la búsqueda de garantías y estrategias para la mejora de la calidad de vida laboral, el aprovechamiento y mejoramiento de las competencias laborales, por lo cual se aplica a funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, de elección popular y en provisionalidad o interinidad.

4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD.

4.1 Misión.

Fortalecer la gobernabilidad, generando cohesión administrativa local con el sector privado para direccionar el desarrollo prospectivo de la comunidad californiana, disminuyendo las brechas en socioeconómicas entre población rural-urbana, poblaciones diversas y vulnerables, preservando los recursos naturales y comprometidos con integrar a la ciudadanía en la construcción de un modelo de desarrollo sostenible que logre mejorar



Alcaldía Municipal de California, Santander 2024 – 2027

Secretaría de Gobierno

Email: gobierno@california-santander.gov.co

Carrera 6 No. 4 - 22

Tel: 3102182681 - 3112190854

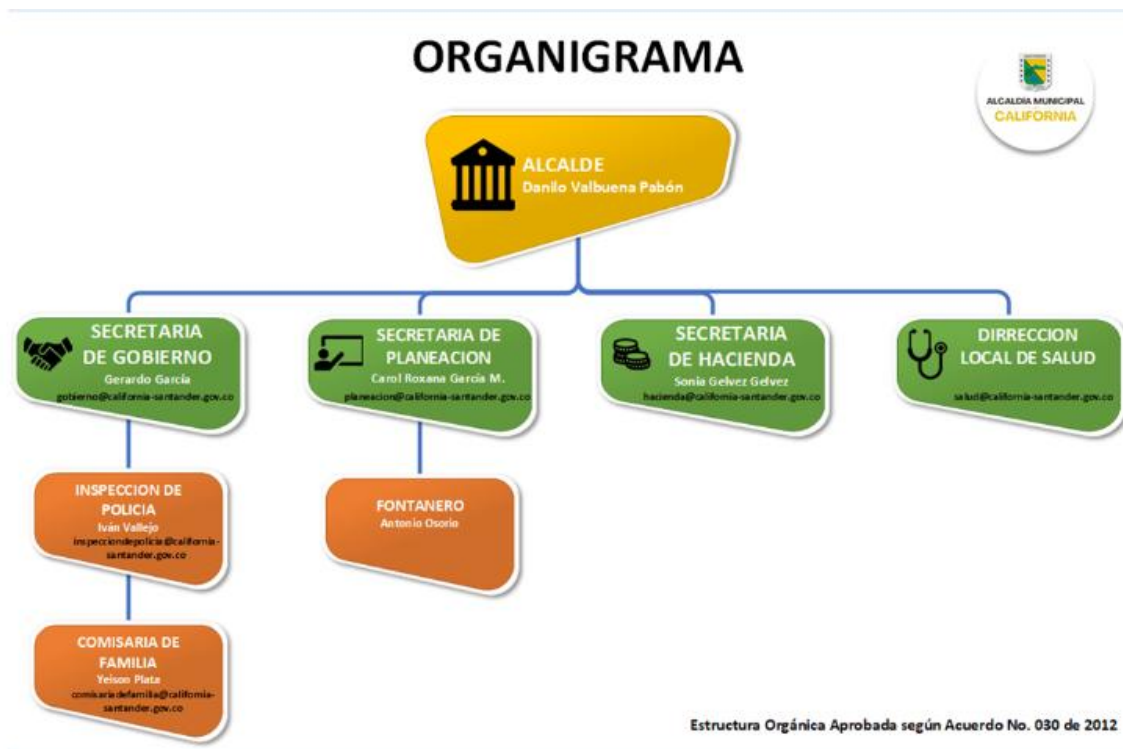
Código:	200
Version:	0.1
Fecha	31-dic-2014
Página	Página 7 de 30

significativamente las condiciones económicas y sociales de todos y todas los Californianos y Californianas

4.2 Visión.

California será en 2028, un epicentro de desarrollo e integración regional, con capital humano competitivo, saludable, respetuoso de los recursos naturales y orgulloso de su identidad, con las actividades turística, minera y agropecuaria como motor de su economía e integradoras de la transformación del tejido social, la convivencia pacífica y calidad de vida de toda la población en especial la más vulnerable

4.3 Estructura Organizacional.



Información tomada de. Página web del municipio: <https://www.California-santander.gov.co/alcaldia/organigrama>

5. DIAGNOSTICO

Teniendo en cuenta la planificación es necesario que la Alcaldía Municipal de California desarrolle e implemente planes para alcanzar objetivos y metas establecidos en un tiempo



Alcaldía Municipal de California, Santander 2024 – 2027

Secretaría de Gobierno

Email: gobierno@california-santander.gov.co

Carrera 6 No. 4 - 22

Tel: 3102182681 - 3112190854

Código:	200
Version:	0.1
Fecha	31-dic-2014
Página	Página 8 de 30

determinado por medio de proyectos, planes, programas, fortaleciendo cada una de las actividades que adelante la entidad.

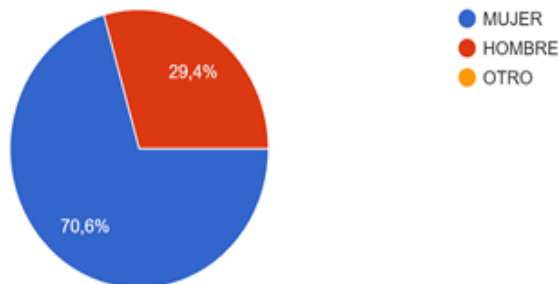
5.1 Situación Actual Del Talento Humano.

# CARGO	ÁREA	DENOMINACIÓN
1	Despacho del alcalde	Alcalde municipal
1	Secretaria de gobierno	Secretario de despacho
1	Secretaria de planeación	Secretario de despacho
1	Secretaria de hacienda	Secretario de despacho
1	Dirección local de salud	Secretario de despacho
1	Secretaria de gobierno	Inspección de policía
1	Secretaria de gobierno	Comisaria de familia
1	Secretaria de planeación	Fontanero

CARACTERIZACIÓN

GENERO

8 Respuestas





Alcaldía Municipal de California, Santander 2024 – 2027

Secretaría de Gobierno

Email: gobierno@california-santander.gov.co

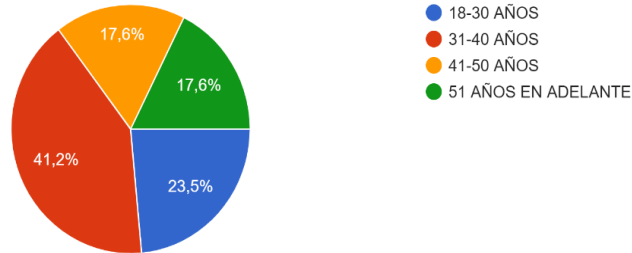
Carrera 6 No. 4 - 22

Tel: 3102182681 - 3112190854

Código:	200
Version:	0.1
Fecha	31-dic-2014
Página	Página 9 de 30

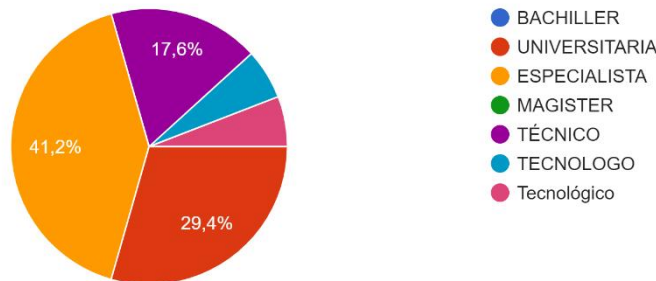
EDAD

8 Respuestas



NIVEL EDUCATIVO

8 Respuestas



SUBSISTEMAS COMPONENTES DEL TALENTO HUMANO	OBJETIVO	¿QUE NECESITO?	¿COMO LO HAGO?	¿QUE TENGO?
PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO	Desarrollar e implementar planes para alcanzar objetivos y metas establecidos en un tiempo determinado.	Diagnosticar para medir las necesidades. Planeación estratégica de la entidad. Objetivos institucionales. Metas establecidas de acuerdo a los lineamientos del	Por medio de: Planes Programas Cronogramas Matrices de riesgo	Plan de Desarrollo Territorial. Plan anual de vacantes. Plan de revisión de recursos humanos. Plan institucional de capacitación.



Alcaldía Municipal de California, Santander 2024 – 2027

Secretaría de Gobierno

Email: gobierno@california-santander.gov.co

Carrera 6 No. 4 - 22

Tel: 3102182681 - 3112190854

Código:	200
Version:	0.1
Fecha	31-dic-2014
Página	Página 10 de 30

		Plan de Desarrollo Territorial.		Plan institucional de bienestar e incentivos.
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Contratar personal adecuado que cumpla con los requisitos establecidos en el manual de funciones y competencias.	Estructura organizacional. Planta de personal. Manual de funciones. Nomenclatura y clasificación de empleos.	Por medio de: Estudio adecuado del manual de funciones. Teniendo en cuenta la nomenclatura y clasificación de empleos. Plan anual de vacantes. Plan de revisión de recursos humanos.	Estructura organizacional de la administración. Manual de funciones. Planta de empleos de la administración.
GESTIÓN DEL EMPLEO	Dar cumplimiento a lo establecido en cuanto al ingreso, permanencia y retiro de los servidores de la administración municipal.	Normativa vigente con respecto al talento humano. Situaciones administrativas de la planta de empleos. Programa de inducción y reinducción. Plan institucional de capacitación.	Procedimiento de ingreso y permanencia del personal. Trámite a solicitudes de situaciones administrativas. Actividades mediante el programa de bienestar social e incentivos. Asesorías para los procedimientos de retiro.	Procesos de selección tomando en cuenta el manual de funciones y competencias para la planta de cargos. Plan de revisión de recursos humanos. Plan anual de vacantes. Plan institucional de bienestar social e incentivos.
GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE LOS FUNCIONARIOS	Motivar y evaluar el desempeño de los servidores en el cumplimiento de las metas y objetivos	Implementación de la evaluación del desempeño de acuerdo a los formatos del CNSC. Acuerdos	Se desarrollará así: Implementación de la evaluación de desempeño de acuerdo a los	Formatos de la CNSC utilizados para el desarrollo de la evaluación de desempeño en la



Alcaldía Municipal de California, Santander 2024 – 2027

Secretaría de Gobierno

Email: gobierno@california-santander.gov.co

Carrera 6 No. 4 - 22

Tel: 3102182681 - 3112190854

Código:	200
Version:	0.1
Fecha	31-dic-2014
Página	Página 11 de 30

	institucionales.	laborales para adecuada gestión.	lineamientos de la CNSC. Se concreta la evaluación entre el evaluador y el evaluado. Se establecen los acuerdos laborales con el evaluado para la correcta gestión de sus funciones.	plataforma y los acuerdos laborales de la gestión de la entidad. Formatos de evaluación de desempeño de la CNSC utilizados para el desarrollo de la evaluación.
GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN	Dar cumplimiento al régimen salarial y de prestaciones de conformidad con la normativa vigente.	Compensación salarial y de prestaciones. Reajuste salarial correspondiente a normativas nacionales.	Se realiza por medio de: Proceso de nómina. Proceso de seguridad social y parafiscal. Reajuste salarial en la nómina correspondiente a la normativa vigente.	Normatividad vigente para el reajuste salarial. Sistema para generar la nómina. Proceso para la seguridad social y parafiscal.
GESTIÓN DEL DESARROLLO	Desarrollar en los funcionarios públicos capacidades, destrezas, habilidades y competencias fundamentales con el fin de motivar su eficacia personal, grupal y organizacional, propiciando el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación	Plan institucional de capacitación vigente. Programa de inducción y reinducción.	Detección de necesidades de capacitación por dependencias. Sensibilizar acerca de las necesidades detectadas. Suscribir convenios con entidades competentes para facilitar las capacitaciones necesarias. Publicación de cronograma de capacitaciones.	Plan institucional de capacitación.



Código:	200
Version:	0.1
Fecha	31-dic-2014
Página	Página 12 de 30

	de los servicios.			
GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES	Construir relaciones entre la entidad y sus servidores, valiéndose de las políticas y prácticas de personal como lo son el clima laboral, las relaciones laborales y bienestar social e incentivos	Plan institucional de bienestar e incentivos vigente.	Detección de necesidades. Programación de actividades de conformidad a las necesidades referentes al bienestar laboral y con las entidades competentes (caja de compensación y ARL) Socialización del Plan institucional de bienestar e incentivos.	Plan institucional de bienestar e incentivos.

5.2 Matriz DOFA.

<ul style="list-style-type: none"> • Personal calificado y competente en el nivel directivo. • Manuales de funciones y competencias definidos • Software de nómina efectivo. • Niveles de remuneración acorde a los niveles jerárquicos. • Ejecución del Plan de Desarrollo. • Instauración de planes de acción por dependencias para mejorar procesos dentro de la entidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Poca capacidad de trabajo en equipo. • No existe compromiso por parte de algunos funcionarios en diferentes procesos. • Poca participación de los funcionarios en las actividades programadas por la administración. • Baja gestión de coordinadores de áreas, para hacer cumplir las responsabilidades de los planes estratégicos implementados en la entidad. • No hay implementación de planes estratégicos conforme a la normatividad. • Bajo compromiso de la alta dirección con el cumplimiento de la normativa que regula todos los planes estratégicos. • Bajo sentido de pertenencia que desfavorece el clima organizacional. • Mínimo personal de planta, alta nómina paralela. • Falta de coordinación interinstitucional
--	--



Código:	200
Version:	0.1
Fecha	31-dic-2014
Página	Página 13 de 30

	<p>para la estrategia de entornos saludables.</p> <ul style="list-style-type: none">• Ausencia de políticas claras en salud ocupacional, bienestar social y capacitación.
<ul style="list-style-type: none">• Canales de comunicación que permitan Transferir la información de la entidad al Interés público.• Facilidad de acceso a las tecnologías.• Alianzas estratégicas con entidades certificadas• Para la ejecución de actividades programadas en bien de los funcionarios.• Oferta de programas externos de capacitación específica.	<ul style="list-style-type: none">• Austeridad en el gasto público.• Percepción desfavorable por parte de la ciudadanía hacia los servidores públicos.• Incumplimiento por parte de los aliados estratégicos, que afectarían la ejecución de las actividades programadas.• Cambios en la normatividad.• Perdida de personal idóneo.• Riesgo asociado a las condiciones externas como estrés y problemas personales de los funcionarios.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.

La implementación del plan estratégico del talento humano tiene como fin el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad de la entidad y por consiguiente el bienestar de los ciudadanos. La Alcaldía Municipal de California, presta gran importancia al liderar los procesos del talento humano, usando herramientas que permitan la creación de valor de la entidad para lograr una gestión exitosa.

El presente plan permite además conocer los siguientes argumentos:

- Conocer las funciones y el tipo de entidad, así como su entorno y permite vincular la planeación estratégica a los procesos y funciones de la misma.
- Conocer y considerar la normatividad aplicable al proceso de talento humano.
- Conocer los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal vigente.



Alcaldía Municipal de California, Santander 2024 – 2027
Secretaría de Gobierno

Email: gobierno@california-santander.gov.co

Carrera 6 No. 4 - 22

Tel: 3102182681 - 3112190854

Código:	200
Version:	0.1
Fecha	31-dic-2014
Página	Página 14 de 30

- Obtener la caracterización actualizada de la planta de personal como tipo de vinculación, antigüedad, nivel, código, grado, nivel académico, cargos de vacancia definitiva, cargos de vacancia temporal.
- Diseñar la planeación estratégica del talento humano teniendo en cuenta del plan anual de vacantes, plan de prevención de recursos humanos, plan institucional de capacitación, plan institucional de bienestar e incentivos y el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

6.1 Misión Proceso Talento Humano.

Administrar el talento humano de la administración municipal de California, en cumplimiento de las disposiciones legales que rigen la materia, logrando potencializar sus competencias y desarrollo integral, apuntando hacia el logro de los objetivos institucionales.

6.2 Visión Proceso Talento Humano.

Se reconocida finalizando el periodo, como una entidad que promueve el desarrollo integral de los funcionarios, por medio de su realización personal, profesional y laboral, logrando impactar positivamente en su calidad de vida y cumplir con los objetivos institucionales.

6.3 Principios.

- **Orientación de resultados.** Está orientado hacia la mayor productividad de los servidores públicos, enfocándose en generar bienestar a los ciudadanos y mayor confianza de ellos hacia el Estado.
- **Calidad y excelencia.** Es deber de cada servidor público realizar sus labores de la mejor manera posible, tanto en los procedimientos como en el servicio al ciudadano; es por ello que la gestión del talento humano debe estar encaminada a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, y así mismo la productividad de la entidad.



Código:	200
Version:	0.1
Fecha	31-dic-2014
Página	Página 15 de 30

- **Toma de decisiones.** Proceso basado en evidencias que permitan pronosticar resultados contundentes, buscando la objetividad en el logro de los resultados medibles y comparables.
- **Aprendizaje e innovación.** Lograr el máximo beneficio del resultado de la gestión del conocimiento, así como propiciar el surgimiento de ideas innovadoras que fortalezcan y potencien la productividad de la entidad.
- **Compromiso.** Sentir como propios los objetivos de la entidad, y así mismo, apoyar la toma de decisiones en busca del logro de objetivos comunes.
- **Mejoramiento continuo.** Tener como propósito permanente altos estándares de calidad en cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad, buscando la excelencia que lleve a la entidad a aumentar su competitividad orientando esfuerzos a satisfacer las necesidades y expectativas de clientes internos y externos.

7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.

La planeación estratégica es el instrumento a través del cual se identifica y planea la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos de la Administración Municipal de California Santander.

En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscriben a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos.

7.1 Ciclo De Vida Del Servidor Público.

ETAPAS	ACTIVIDADES
INGRESO	<ul style="list-style-type: none">● Gestionar el cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo.● Proveer vacantes de forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el plan anual de vacantes.● Evaluar las competencias de los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.● Realizar la inducción a los servidores que se vinculen a la entidad.
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none">● Realizar la reinducción a todos los servidores de acuerdo a las fechas establecidas.● Implementar una base de datos confiable sobre todos



Alcaldía Municipal de California, Santander 2024 – 2027

Secretaría de Gobierno

Email: gobierno@california-santander.gov.co

Carrera 6 No. 4 - 22

Tel: 3102182681 - 3112190854

Código:	200
Version:	0.1
Fecha	31-dic-2014
Página	Página 16 de 30

	<p>los servidores de la entidad.</p> <ul style="list-style-type: none">• Elaborar el plan anual de vacantes, plan de previsión de recursos humanos, plan institucional de capacitación, plan institucional de bienestar e incentivos y el sistema de seguridad y salud en el trabajo.• Ejecutar todas las actividades de bienestar y capacitación que se programan mediante los planes, igualmente tener un registro de los funcionarios que se benefician de los mismos, con el propósito de detectar las posibles necesidades.• Implementar actividades pedagógicas sobre temas relacionados con la integridad, los deberes y las responsabilidades de la función pública, generando un cambio positivo en la cultura organizacional.
RETIRO	<ul style="list-style-type: none">• Identificar las razones por las cuales los servidores se retiran de la entidad.• Establecer programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y por el buen desempeño de las funciones para los servidores que se vayan a retirar o que estén próximos a retirarse.• Implantar el programa de pre pensionado para los que estén próximos a cumplir con sus requisitos de pensión.

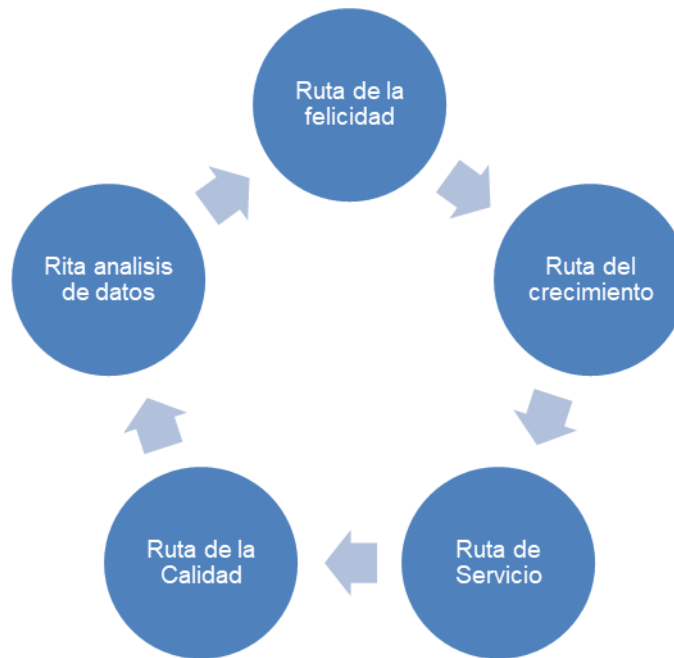
7.2 Rutas De Creación De Valor.

La planeación de la gestión del talento humano de la Administración Municipal de California, se concreta en articulación con los planes anuales de capacitación, bienestar e incentivos, seguridad y salud en el trabajo y el plan de vacantes, de conformidad con los lineamientos en las normas vigentes en esta materia.

Dentro del Plan de la vigencia actual, se han definido cinco rutas de creación de valor:



Código:	200
Version:	0.1
Fecha	31-dic-2014
Página	Página 17 de 30



7.2.1 Ruta De La Felicidad.

Múltiples resultados de investigaciones y estudios han arrojado evidencia acerca de la productividad de un empleado cuando éste se siente feliz en su entorno laboral, pues es conveniente que cuando experimentan un bienestar mediante un entorno físico adecuado, un equilibrio entre el trabajo y su vida personal, posibilidades de obtener incentivos y capacitaciones que permitan innovar y crecer laboralmente, esto se refleja en su productividad.

Es por eso que, desde la administración de talento humano de la Alcaldía Municipal de California Santander, se debe generar conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados, generando la ruta de la felicidad con los siguientes componentes:

- **Mejoramiento del entorno físico.** Tanto el ambiente físico como las condiciones de salud y seguridad deben generar un entorno sano y agradable para que el funcionamiento se sienta cómodo y así dar el máximo de su rendimiento. Esto se obtiene mediante la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- **Generar equilibrio en la vida de los funcionarios.** La entidad debe ser consciente que los funcionarios requieren tiempo no solo para sus actividades laborales, sino también para sus actividades familiares y particulares, como el crecimiento personal y profesional o inclusive para actividades de ocio. Si el



Código:	200
Version:	0.1
Fecha	31-dic-2014
Página	Página 18 de 30

trabajador siente que le están respetando estos tiempos y espacios sentirá mayor compromiso e interés por el cumplimiento de sus responsabilidades.

- **Implementación de incentivos.** Es visto que los empleados esperan ser recompensados por el logro de los objetivos institucionales, es así como la entidad debe crear programas o actividades que contribuyan de manera importante a la motivación y al compromiso del servidor. Esto se logra mediante el Plan institucional de bienestar e incentivos.

7.2.2 Ruta Del Crecimiento.

Es necesario que la alta dirección de la entidad comprenda que para el logro de los objetivos y alcanzar las metas propuestas en la institución, se deben propiciar espacios de desarrollar y crecimiento, convirtiendo el aprendizaje y las oportunidades en impulsores de eficacia y eficiencia de los funcionarios en el momento de realizar sus actividades. Se deben tener en cuenta los siguientes componentes:

- **Crear cultura de liderazgo.** Entender la importancia de la formación del personal para que se empoderen de los procesos y obtener resultados en equipo reconociendo los logros y avances de cada uno. Para ello se debe tener en cuenta el Plan Institucional de Capacitación.
- **Bienestar del talento.** Diseñar estrategias de inducción y reinducción, fomentar capacitaciones de acuerdo a la necesidad de cada dependencia, o que este contempladas en el Plan Institucional de Capacitación -PIC, para que de esta forma se fortalezca el talento humano y la cultura organizacional.
- **Liderazgo basado en valores.** Fundamentado en el desarrollo y bienestar de los equipos de trabajo bajo el código de integridad adoptado por la administración encaminados hacia las prácticas de buen gobierno.
- **Capacitar servidores que saben lo que hacen.** Los coordinadores de dependencias de la entidad deben garantizar que la prestación del servicio se hace bajo parámetros de calidad, capacitando a los servidores para desarrollen competencias acordes a sus funciones asignadas. Esto incluye, además, trabajar conjuntamente en el diseño de estrategias para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran a los que continúan vinculados.

7.2.3 Ruta Del Servicio.

El buen servicio deber ser uno de los ejes fundamentales en cualquier entidad; para ello la intervención del talento humano de la Administración Municipal de California debe



Código:	200
Version:	0.1
Fecha	31-dic-2014
Página	Página 19 de 30

involucrar aspectos relacionados con el cambio de cultura y el bienestar de los funcionarios, con la intención de lograr que la atención al ciudadano mejore continuamente. Esta ruta comprende la siguiente su bruta:

- **Cultura basada en el servicio.** Generar un cambio cultural deber ser una guía permanente en las entidades públicas, enfocándose en su desarrollo y bienestar de manera que los mismos formen y creen mecanismos innovadores que permitan la satisfacción del ciudadano. Un buen mecanismo es programar la rendición de cuentas en las fechas establecidas para dar a conocer a la ciudadanía todos los temas de interés.

7.2.4 Ruta De La Calidad.

La satisfacción de un ciudadano con los servicios que recibe por parte de los funcionarios de una entidad pública está directamente relacionada con la satisfacción, desarrollo y desempeño de los mismos, lo cual está a su vez relacionado con la gestión estratégica del talento humano, y la forma en que ejecuta todos los planes diseñados para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios.

Lograr la calidad y buscar que las personas hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocado en los valores y en la retroalimentación constante y permanente de los directivos con sus colaboradores. Contiene el siguiente componente:

- **Hacer siempre las cosas bien.** La actualización oportuna de los manuales de funciones es indispensable para que los funcionarios comprendan el desarrollo de sus labores diarias. Así mismo, es indispensable establecer los mecanismos para las evaluaciones de desempeño o rendimiento laboral, para verificar que lo planteado en manuales o compromisos se haya cumplido de la mejor manera. Se debe promover la conformación de la comisión de personal para que ejerza como vigía buscando un equilibrio entre la entidad y los funcionarios, promulgando siempre el respeto y el cumplimiento de las normas y los derechos para los empleados.

7.2.5 Ruta Del Análisis De Datos.

8. ESTRATEGIAS DEL TALENTO HUMANO.

Mediante la dimensión del talento humano, se fundamenta la importancia del fortalecimiento del área de talento humano como creación de valor en el sector público. Es así como se establecen estrategias que contribuyen a alcanzar metas establecidas en la entidad. Estas estrategias se definen a continuación:



Alcaldía Municipal de California, Santander 2024 – 2027

Secretaría de Gobierno

Email: gobierno@california-santander.gov.co

Carrera 6 No. 4 - 22

Tel: 3102182681 - 3112190854

Código:	200
Version:	0.1
Fecha	31-dic-2014
Página	Página 20 de 30

8.1 Estrategia De Vinculación.

Aplicación de herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias y conocimientos requeridos en los manuales de funciones, con el fin de contar con personal que aporte a la consecución de metas institucionales. Así mismo fortalecer el mecanismo de información o base de datos del personal de la Alcaldía.

8.2 Estrategia Del Sistema De Gestión Para La Seguridad Y Salud En El Trabajo.

Enfocarse en programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, entorno físico, prevención del riesgo mediante los exámenes médicos periódicos en concordancia con los lineamientos de la ARL, EPS y Caja de compensación familiar, con el objetivo de estimular en los servidores públicos una cultura de seguridad y salud en el trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y la toma de conciencia en cuanto a los riesgos de no practicar hábitos de vida saludable, que conlleven a obtener un mejoramiento en los índices de productividad y cumplimiento de los resultados requeridos por los directivos o jefes inmediatos. Esta estrategia se orientará en 4 iniciativas de intervención que imparten a los servidores:

- Estilo de vida.
- Riesgo en el puesto de trabajo.
- Salud física.
- Riesgo psicosocial.

8.3 Estrategia Del Plan De Bienestar De Incentivos.

Ejecución del plan institucional de bienestar e incentivos, tener en cuenta estrategias como el salario emocional, liderazgo en valores, actividades de esparcimiento y ocio, con el fin de motivar el compromiso por las labores asignadas y mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para sí enaltecer al servidor público. Se deben monitorear las actividades establecidas en el plan de bienestar e incentivos para medir y evaluar los resultados, así como la participación, el absentismo y la baja incidencia en estas.

8.4 Estrategia Del Plan Institucional De Capacitación.

Las estrategias del plan institucional de capacitación estarán enfocadas en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los funcionarios de la administración municipal, cuyo propósito es el desarrollo tanto personal como institucional.



Código:	200
Version:	0.1
Fecha	31-dic-2014
Página	Página 21 de 30

De conformidad con lo anterior, se implementará una encuesta que evalué la necesidad de capacitación en determinados temas, para establecer alianzas con entidades competentes en los temas requeridos.

8.5 Estrategia De Evaluación Del Desempeño.

Esta estrategia estará orientada a analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores con un puntaje bajo en la evaluación de desempeño laboral, para apoyar el fortalecimiento de su mejoramiento. Direccionar la evaluación de desempeño hacia la Ruta del Servicio y la Ruta de la Calidad, alineada igualmente con el código de integridad, el cual será la guía para la aplicación de la evaluación de las competencias comportamentales y permitirá el cumplimiento de la política de integridad.

8.6 Estrategia De Gestión De La Información.

Busca contribuir a alimentar la información consolidada en las historias laborales del personal de planta. Esto permitirá suministrar reportes y seguimientos correspondientes a las dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de la información y los tiempos de respuesta para una ágil toma de decisiones.

Implementar herramientas ágiles para la expedición de certificados de bonos pensionados solicitados por los ciudadanos.

8.7 Estrategia Del Procedimiento De Retiro.

La administración del talento humano de la Alcaldía de California Santander, enfocará esta estrategia en identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la entidad cuando no sea retiro por pensión. De la misma manera se generarán actividades y programas de pre pensionado en conjunto con las entidades, a través de las cuales se brinde apoyo necesario para dicho proceso.

9. PLAN DE ACCIÓN.

Una vez adelantado el diagnóstico de las variables que el grupo de gestión humana debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por la dirección de empleo público, a través de la matriz GETH, se evidencia un nivel básico operativo. Conforme a este resultado posibilita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano en la Administración Municipal de California Santander.

Por consiguiente, las acciones efectivas se reflejan a lo largo de la siguiente matriz, que muestra interrelación entre las estrategias y las rutas de creación de valor que se



Código:	200
Version:	0.1
Fecha	31-dic-2014
Página	Página 22 de 30

desarrollan a través de una o varias políticas de gestión y desempeño institucional señaladas.

 PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO. ALCALDÍA MUNICIPAL CALIFORNIA SANTANDER.					
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES	PROCESO	BENEFICIARIO	
RUTA DE LA FELICIDAD – La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Elaborar e implementar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	SG-SST	Servidores y Contratistas.	
		Adelantar inspecciones físicas a la entidad y ergonómicas a los servidores.			
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones (según riesgo)	PIC		Servidores.
		Ejecutar acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente.			
	Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo en sostenibilidad ambiental.				
	Equilibrio de vida	Programar actividades de esparcimiento.	Bienestar/ SG-SST	Servidores y Contratistas.	
		Desarrollar la modalidad de horario flexible	Bienestar		
Actualizar el Plan Anual de Vacantes que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso, analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin.		Vinculación	Servidores		
Salario	Ajustar la estrategia de	Bienestar	Servidores		



Alcaldía Municipal de California, Santander 2024 – 2027
Secretaría de Gobierno

Email: gobierno@california-santander.gov.co

Carrera 6 No. 4 - 22

Tel: 3102182681 - 3112190854

Código:	200
Version:	0.1
Fecha	31-dic-2014
Página	Página 23 de 30

	emocional	salario emocional y divulgación de la misma.		
		Programar ejercicios dirigidos – actividad física.	Bienestar /SG-SST	Servidores y contratistas
		Identificar y caracterizar los servidores con alteraciones en exámenes médico-ocupacionales.	SG-SST	
		Generar estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción y otras formas de reconocimiento para los demás servidores.	Bienestar	Servidores
	Innovación con pasión	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con la Caja de Compensación Familiar y la ARL	Bienestar	Servidores y contratistas
		Capacitar a los servidores en temáticas de innovación e incluirlo en el PIC 2024	PIC	Servidores
		Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o programa estado joven	Pasantes	Pasantes
		Analizar la información acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano	Retiro	Servidores
	Cultura de liderazgo	Diseñar el plan institucional de capacitación según los lineamientos del Plan nacional de formación y	PIC	Servidores



Alcaldía Municipal de California, Santander 2024 – 2027
Secretaría de Gobierno

Email: gobierno@california-santander.gov.co

Carrera 6 No. 4 - 22

Tel: 3102182681 - 3112190854

Código:	200
Version:	0.1
Fecha	31-dic-2014
Página	Página 24 de 30

RUTA DEL CRECIMIENTO – Liderando Talento.		capacitación.		
		Implementar el sistema propio de evaluación de desempeño.	EDL	
		Promover la construcción de planes de mejoramiento individual a quienes obtengan calificación de 85 puntos o menos	EDL	
	Bienestar del Talento	Diseñar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la entidad y desarrollar propuestas para actualización o nueva estrategia de inducción.	PIC	Servidores
		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información y según requerimientos de la norma	PIC	
		Capacitar o fomentar el entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas referentes a la gestión de talento humano y cultura organizacional e incluirlas en el PIC	PIC	
		Promover actividad para la conmemoración del día del servidor público.	Bienestar	
		Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Retiro	Servidores
Liderazgo en valores	Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con integración cultural y	PIC	Servidores	



Alcaldía Municipal de California, Santander 2024 – 2027
Secretaría de Gobierno

Email: gobierno@california-santander.gov.co

Carrera 6 No. 4 - 22

Tel: 3102182681 - 3112190854

Código:	200
Version:	0.1
Fecha	31-dic-2014
Página	Página 25 de 30

Servidores que saben lo que hacen.	buen gobierno e incluirlas en el PIC		
	Generar conjuntamente con la caja de compensación familiar y la ARL, una estrategia a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o en finalización de la planta temporal.	Bienestar - Retiro	Servidores
	Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión.	EDL	
	Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con: Planificación, Desarrollo territorial y nacional, Relevancia internacional, Contratación Pública, Derechos humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión financiera, Gobierno en línea, Participación ciudadana, Servicio al ciudadano, Derecho de acceso a la información.	PIC	
Orientar la entrega del puesto de trabajo a los servidores que se retiran de la función pública, trabajar conjuntamente con la	Retiro		



Alcaldía Municipal de California, Santander 2024 – 2027

Secretaría de Gobierno

Email: gobierno@california-santander.gov.co

Carrera 6 No. 4 - 22

Tel: 3102182681 - 3112190854

Código:	200
Version:	0.1
Fecha	31-dic-2014
Página	Página 26 de 30

		Dirección de gestión del conocimiento en el diseño de estrategias para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran a los que continúan vinculados.		
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	Talento humano	Servidores y contratistas.
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien.	Hacer siempre las cosas bien	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	Bienestar /SG-SST	Servidores.
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Nómina	
		Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la entidad.	Talento humano.	
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la entidad presenten la declaración de bienes y rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Vinculación y permanencia.	
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.	Vinculación	
		Aplicar en la plataforma de la CNSC la evaluación del desempeño y los compromisos concertados con el evaluado en periodo de	EDL	



Código:	200
Version:	0.1
Fecha	31-dic-2014
Página	Página 27 de 30

		prueba o la evaluación anual, y/o acuerdos de gestión.		
		Promover la conformación de la comisión de personal.	Comités	
RUTA DE LA INFORMACION Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de datos.	Gestionar la información el SIGEP respecto a lo correspondiente de talento humano	SIGEP	Servidores
		Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina.	Vinculación/nomina	
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Vinculación/Nomina.	
		Construir el historial de certificaciones para las respectivas solicitudes de bono pensional – CETIL o cuotas partes pensionales a cargo de la entidad, de acuerdo con las normas establecidas.	CETIL	Servidores y ex servidores
		Consolidar las estadísticas de la información de gestión estratégica de gestión humana.	Talento humano	Servidores y contratistas.

El plan de acción se dividirá en dos (2) partes, la primera abarca las acciones que tienen que ver con planeación estratégica (planes) y evaluación de desempeño laboral y que tendrá plazo hasta que terminen los periodos de prueba y la segunda parte abarcará las demás acciones que tendrán plazo hasta el 31 de diciembre de 2025.

10.SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano, se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes que trabajan de manera transversal con este documento. Aunado a lo anterior, se elaborarán informes semestrales o anuales, que servirán de insumo para la toma de decisiones de la dependencia responsable.



Código:	200
Version:	0.1
Fecha	31-dic-2014
Página	Página 28 de 30

Los mecanismos desarrollados para evaluar la gestión estratégica del talento humano, son los siguientes:

- Matriz de seguimiento y/o de autoevaluación.

El mecanismo – diseñado e implementado de coordinación de gestión humana, a través de una herramienta matriz (matriz de seguimiento), permite el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del talento humano, a través de esta herramienta el Secretario General y de Gobierno y el Asesor de Control Interno, realizarán el seguimiento semestral con el propósito de hacer mejoras continuas y lograr la calificación de consolidado del proceso.

- FURAG II (Formato único de reporte de avance de gestión).

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión estratégica del talento humano de la función pública frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo de la gestión.

Se diligenciará en las fechas establecidas lo concerniente a la política de desarrollo administrativo – gestión del talento humano. Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

- Plan de acción.

Se hará seguimiento al cumplimiento del plan de acción 2024 entendido como las acciones de planeación estratégica (planes), las actividades pendientes y que constituirán el plan de acción 2024, será evaluado trimestralmente así:

Primer trimestre: Enero, febrero y marzo se evaluará la primera semana de abril.

Segundo trimestre: Abril, mayo y junio, se evaluará la primera semana de julio.

Tercer trimestre: julio, agosto y septiembre, se evaluará la primera semana de octubre.

Cuarto trimestre: se consolidarán avances, cuellos de botella y acciones pendientes, para la entrega de información en el proceso de empalme correspondiente.

10.1 Registro.

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



Alcaldía Municipal de California, Santander 2024 – 2027

Secretaría de Gobierno

Email: gobierno@california-santander.gov.co

Carrera 6 No. 4 - 22

Tel: 3102182681 - 3112190854

Código:	200
Version:	0.1
Fecha	31-dic-2014
Página	Página 29 de 30

Registro de asistencia: Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a las actividades y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación.

Registro de la evaluación: Aplicará para todas las actividades que se lleven a cabo, se efectuará una vez finalice la actividad a través del formato diseñado para ello, con el propósito de conocer la percepción de los funcionarios que participaron.

En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que debe ser representativa.

El resultado que arroje dicha evaluación será comunicado al área o funcionario responsable quien deberá implementar las acciones de mejora necesarias, que permita obtener resultados satisfactorios en la evaluación.

Este registro debe ser debidamente tabulado y será un insumo para la toma de decisiones gerenciales.

Sistema de información y gestión del empleo público- SIGEP.

El sistema contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a estas.

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

Informe consolidado de la evaluación del desempeño laboral y la evaluación de la gestión de los gerentes públicos.

Se consolidará un informe anual que contendrá los resultados de la evaluación de desempeño laboral, que servirá de insumo para la formulación de los planes de la siguiente vigencia.

La presentación anterior del Plan Estratégico de talento Humano de California , permite entender la estructuración lógica del Plan mediante sus etapas, de:

1. Diagnostico
2. Planeación Estratégica
3. Ejecución
4. Seguimiento y control
5. Análisis de resultados



Alcaldía Municipal de California, Santander 2024 – 2027

Secretaría de Gobierno

Email: gobierno@california-santander.gov.co

Carrera 6 No. 4 - 22

Tel: 3102182681 - 3112190854

Código:	200
Version:	0.1
Fecha	31-dic-2014
Página	Página 30 de 30

Dando cumplimiento a las directrices normativas expedidas en relación al talento Humano

Se firma en el Municipio de California, Santander a los veintisiete (27) días del mes de enero de 2026.

DANILO VALBUENA PABÓN
ALCALDE MUNICIPAL

Elaboró: Gerardo Arias – Secretario de Gobierno