

 LIBERTAD Y ORDEN	ALCALDÍA MUNICIPAL DE AIPE Nit. 891.180.070-1 Calle 4 No. 4-71 Teléfono: 3142641173 Email: alcaldia@aipe-huila.gov.co	Versión 02	MUNICIPIO DE AIPE 
		Fecha de Aprobación 05/06/2024	
		Página 1 de 24	
Plan Estratégico de Talento Humano		Código: 110.47	


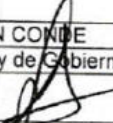

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

LUIS ANGEL RAMÍREZ VARGAS
ALCALDE

JAIRO GARZÓN CONDE
SECRETARIO GENERAL Y DE GOBIERNO

OFICINA DE TALENTO HUMANO

MUNICIPIO DE AIPE-HUILA
ENERO 2025

Elaborado: JAIRO GARZÓN CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma 	Revisado: JAIRO GARZÓN CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma 	Aprobado: JAIRO GARZÓN CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma 
--	---	---

 LIBERTAD Y ORDEN	ALCALDÍA MUNICIPAL DE AIPE Nit. 891.180.070-1 Calle 4 No. 4-71 Teléfono: 3142641173 Email: alcaldia@aipe-huila.gov.co	Versión 02	MUNICIPIO DE AIPE 
		Fecha de Aprobación 05/06/2024	
Plan Estratégico de Talento Humano		Página 2 de 24	Código: 110.47

INTRODUCCION

El plan estratégico de gestión de talento humano es una herramienta que plantea estrategias orientadas a direccionar la misión y metas propuestas por la administración. A través de este plan se implementan iniciativas relacionadas con vacantes, previsión de recursos humanos, capacitación, bienestar social, incentivos institucionales, seguridad y salud en el trabajo, entre otros. Estos planes deben ser actualizados anualmente con base en las orientaciones emitidas por la Función Pública y el Ministerio del Trabajo, garantizando la integración de las políticas laborales vigentes.

La Alcaldía Municipal de Aipe está comprometida con ofrecer un servicio de calidad, promoviendo el respeto por los derechos de la comunidad. Por esta razón, busca mantener servidores y colaboradores públicos altamente competentes, fomentando el cumplimiento de las políticas institucionales y los objetivos del plan de desarrollo, en concordancia con las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Establecer estrategias que definan las acciones necesarias para mejorar la cultura organizacional y la productividad laboral de los servidores públicos, garantizando sus derechos y respondiendo eficientemente a las necesidades del municipio de Aipe.

OBJETIVO ESPECIFICOS

1. Promover una nueva cultura organizacional que incentive el bienestar y el desempeño laboral mediante programas de capacitación y gestión del conocimiento.
2. Reforzar los valores institucionales en las actividades diarias de los servidores públicos.

Elaborado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma	Revisado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma	Aprobado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma
--	---	---

 LIBERTAD Y ORDEN	ALCALDÍA MUNICIPAL DE AIPE Nit. 891.180.070-1 Calle 4 No. 4-71 Teléfono: 3142641173 Email: alcaldia@aipe-huila.gov.co	Versión 02	MUNICIPIO DE AIPE 
		Fecha de Aprobación 05/06/2024	
Plan Estratégico de Talento Humano		Página 3 de 24	Código: 110.47

3. Mejorar la calidad de vida de los servidores públicos mediante programas de seguridad, salud en el trabajo, bienestar e incentivos.
4. Responder de manera eficiente a las necesidades de los ciudadanos, alineando los planes y programas con las metas institucionales.
5. Fortalecer las competencias de los servidores públicos mediante actividades del Plan Institucional de Capacitación y Bienestar.
6. Ejecutar las actividades establecidas en los planes institucionales liderados por la Oficina de Talento Humano.

ALCANCES

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Alcaldía Municipal de Aipe contempla estrategias dirigidas a servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y colaboradores públicos, cuando sea aplicable según la normatividad vigente. El objetivo es garantizar un clima laboral favorable que facilite el desarrollo de las funciones de manera íntegra y eficiente.

COMPONENTES

El plan estratégico de talento humano incluye diversos planes, programas y marcos normativos que integran las dimensiones de talento humano definidas por el MIPG. Estos componentes buscan garantizar la calidad de vida laboral mediante el fortalecimiento de competencias, desempeños, habilidades, valores e integridad de los servidores públicos. Entre los planes destacados se encuentran:

1. Plan Institucional de Capacitación 2025.
2. Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2025.
3. Plan Anual de Vacantes 2025.
4. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025.
5. Plan de Provisión de Recursos Humanos 2025.

Elaborado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma	Revisado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma	Aprobado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma
---	--	--

 LIBERTAD Y ORDEN	ALCALDÍA MUNICIPAL DE AIPE Nit. 891.180.070-1 Calle 4 No. 4-71 Teléfono: 3142641173 Email: alcaldia@aipe-huila.gov.co	Versión 02	 MUNICIPIO DE AIPE
		Fecha de Aprobación 05/06/2024	
Plan Estratégico de Talento Humano		Página 4 de 24	Código: 110.47

NORMATIVIDAD

La Ley 909 en su artículo 14 establece la responsabilidad del Departamento Administrativo de la Función Pública en la formulación de políticas de recursos humanos. Esta entidad proporciona lineamientos para estructurar la gestión del talento humano como una estrategia organizacional integral y adaptativa.

a. Función Pública



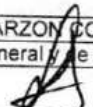
- **Ley 909 de 2004:** Regula el empleo público, la carrera administrativa y el sistema de administración de personal. Es fundamental para los procedimientos de selección y evaluación de funcionarios públicos.
- **Decreto 1083 de 2015:** Compila la normativa relacionada con el sector público y el Sistema de Gestión de Talento Humano en las entidades públicas.
- **Circular Externa No. 100-017 de 2021:** Establece lineamientos específicos para la implementación de la estrategia de gestión del talento humano.

b. Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)

- **Ley 1033 de 2006:** Regula la organización y funcionamiento de la CNSC, que se encarga de los concursos de méritos para el ingreso y la promoción en la carrera administrativa.
- **Convocatorias Públicas de Concurso de Méritos:** Son los procesos abiertos por la CNSC para proveer empleos públicos en alcaldías y otras entidades estatales.
- **Acuerdos y Resoluciones de la CNSC:** Estos documentos regulan los aspectos específicos de los concursos y selección de personal para entidades territoriales como Aipe.

c. Escuela Superior de Administración Pública (ESAP)

- **Ley 443 de 1998:** Determina los mecanismos para la capacitación, formación y profesionalización de los servidores públicos.

Elaborado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma 	Revisado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma 	Aprobado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma 
---	--	--

 LIBERTAD Y ORDEN	ALCALDÍA MUNICIPAL DE AIPE Nit. 891.180.070-1 Calle 4 No. 4-71 Teléfono: 3142641173 Email: alcaldia@aipe-huila.gov.co	Versión 02	MUNICIPIO DE AIPE 
		Fecha de Aprobación 05/06/2024	
Plan Estratégico de Talento Humano		Página 5 de 24	Código: 110.47

- **Política Nacional de Formación y Capacitación para el Servicio Público:** Lineamientos y programas de capacitación ofrecidos por la ESAP para mejorar las competencias del talento humano en las entidades públicas.
- **Cursos de formación y actualización de la ESAP:** Capacitación continua obligatoria y voluntaria para servidores públicos en temas de administración pública y políticas de gobierno.

d. Presidencia de la República

- **Plan Nacional de Desarrollo:** Dentro de este plan se establecen directrices y metas para la gestión del talento humano en las entidades públicas a nivel nacional y territorial.
- **Directivas Presidenciales:** Son órdenes emitidas por la Presidencia que contienen lineamientos en materia de talento humano, como la contratación de personal, austeridad en el gasto público, y directrices para la modernización del servicio civil.

otras normativas aplicables:

- **Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción):** Establece mecanismos de control para evitar la corrupción en la gestión del talento humano en las entidades públicas, como la implementación de procesos de contratación transparentes.
- **Ley 909 de 2004:** Adicional a la carrera administrativa, esta ley regula los procedimientos de evaluación del desempeño y los derechos de los funcionarios públicos.
- **Ley 1562 de 2012:** Regula el sistema de riesgos laborales, aplicable también a los funcionarios públicos para garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

Elaborado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma	Revisado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma	Aprobado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma
---	--	--

 LIBERTAD Y ORDEN	ALCALDÍA MUNICIPAL DE AIPE Nit. 891.180.070-1 Calle 4 No. 4-71 Teléfono: 3142641173 Email: alcaldia@aipe-huila.gov.co	Versión 02	 MUNICIPIO DE AIPE
		Fecha de Aprobación 05/06/2024	
Plan Estratégico de Talento Humano		Página 6 de 24	Código: 110.47

PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Se debe contar con información actualizada sobre talento humano para optimizar la organización y asesoramiento, promoviendo la productividad y el bienestar de los servidores públicos y ciudadanos. Es fundamental considerar el marco legal y la información relevante proporcionada por la Función Pública.

INFORMACIÓN DE TALENTO HUMANO

Según MIPG se debe de contar con información pertinente y actualizada para una mejor organización, asesoramiento y hacer de talento humano una dimensión que gestione estrategias, pretendiendo desarrollar una buena productividad en los funcionarios y colaboradores públicos, impactando y hacer que la administración obtenga un bienestar adecuado en los servidores y colaboradores públicos como también en los ciudadanos.

Debido a lo antes expuesto se debe de aclarar que la dimensión de TH debe de considerar el marco legal que es plasmado anteriormente, información actualizada de gran importancia que nos da función pública para ser tenida en cuenta en el régimen laboral.

ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA DE LOS SERVIDORES PUBLICOS

La estructura y el orden jerárquico de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Aipe-Huila fue adoptada mediante virtud de este acuerdo según el decreto 088 del 21 de agosto de 2009, es de reiterar que se expide y adiciona mediante el acuerdo 008 del 2017 a través del cual se faculta al alcalde para la creación de un organismo de tránsito y transporte para la jurisdicción del municipio de Aipe; como también el acuerdo 002 del 2022 por medio del cual se adelanta el proceso de creación y organización de la oficina de control interno nace con el decreto 022 del 4 de marzo de 2022 por medio del cual crea y se incorpora el cargo de la oficina de control interno en virtud de este acuerdo, nace el decreto 022 del 4 de marzo de 2022 por medio del cual crea y se incorpora el cargo de la oficina de

Elaborado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma	Revisado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma	Aprobado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma
---	--	--

 LIBERTAD Y ORDEN	ALCALDÍA MUNICIPAL DE AIPE Nit. 891.180.070-1 Calle 4 No. 4-71 Teléfono: 3142641173 Email: alcaldia@aipe-huila.gov.co	Versión 02	 MUNICIPIO DE AIPE
		Fecha de Aprobación 05/06/2024	
		Página 7 de 24	
Plan Estratégico de Talento Humano		Código: 110.47	

control interno. El Decreto 037 del 27 de abril del 2022 por medio del cual se crea el manual de funciones.

Estructura Organizacional El siguiente organigrama institucional es diseñado, según normatividad mencionada anteriormente.

ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL



MARCO NORMATIVO, CONOCIMIENTOS ESTRATEGICOS Y PLANEACION DE LA ALCALDIA

el objetivo estratégico, misión, visión institucional de la administración son las siguientes:

- Gestionar la suscripción de convenios con entidades públicas y privadas que permitan la construcción, adecuación y/o mantenimiento de la infraestructura educativa, de salud, de cultura, recreación y deportes y la requerida para el acceso a los servicios públicos de energía, agua potable y saneamiento básico.

Elaborado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma	Revisado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma	Aprobado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma
--	---	---

**ALCALDÍA MUNICIPAL DE AIPE**

Nit. 891.180.070-1
Calle 4 No. 4-71
Teléfono: 3142641173
Email: alcaldia@aipe-huila.gov.co

**Plan Estratégico de
Talento Humano**

Versión 02

Fecha de Aprobación
05/06/2024


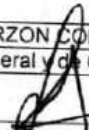
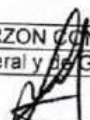
Página 8 de 24

Código: 110.47

MUNICIPIO DE AIPE



- Desarrollar, apoyar y promover programas y/o proyectos para el desarrollo económico municipal que favorezcan los sectores de la agricultura, desarrollo rural, comercio, industria, turismo, transporte, minas y energía y el sector de las tecnologías de la información y las comunicaciones mejorando así el nivel de vida de los habitantes del Municipio.
- Desarrollar, apoyar y promover programas y/o proyectos para el desarrollo económico municipal que favorezcan los sectores de la agricultura, desarrollo rural, comercio, industria, turismo, transporte, minas y energía y el sector de las tecnologías de la información y las comunicaciones mejorando así el nivel de vida de los habitantes del Municipio.
- Desarrollar, apoyar y promover programas y/o proyectos para el desarrollo económico municipal que favorezcan los sectores de la agricultura, desarrollo rural, comercio, industria, turismo, transporte, minas y energía y el sector de las tecnologías de la información y las comunicaciones mejorando así el nivel de vida de los habitantes del municipio.
- **Misión:** Aipe Pa'lante es el compromiso para desarrollar oportunidades que nos permita alcanzar los objetivos propuestos y que tienen como único fin brindar más y mejores oportunidades para los aipunos. Hemos vivido en una economía subsidiaria y debemos pasar a ser más competitivos y productivos para PROGRESAR. Seremos el comienzo de una forma distinta de hacer las cosas para que en el futuro todo sea positivamente diferente.
- **Visión de Nuestro Proyecto Político:** En Aipe Pa'lante Trabajaremos incansablemente para que en el 2027 Aipe sea un territorio más incluyente, participativo, con un mayor desarrollo ambiental, social y económico, que genere oportunidades y donde todos echemos PA'LANTE. Durante décadas nos han dado el pescado, ahora vamos a aprender y enseñar a pescar.
- **Visión Compartida de Desarrollo:** Como aipunos (as), hemos visto el crecimiento profesional de varios de nuestros paisanos quienes desean ser partícipes de los principales cambios en el desarrollo de nuestra tierra, por eso también debemos soñar con que Aipe en el 2027 será un municipio más

Elaborado: JAIRO GARZON CONDE	Revisado: JAIRO GARZON CONDE	Aprobado: JAIRO GARZON CONDE
Cargo: Secretario General y del Gobierno	Cargo: Secretario General y del Gobierno	Cargo: Secretario General y del Gobierno
Firma 	Firma 	Firma 



ALCALDÍA MUNICIPAL DE AIPE
Nit. 891.180.070-1
Calle 4 No. 4-71
Teléfono: 3142641173
Email: alcaldia@aipe-huila.gov.co

**Plan Estratégico de
Talento Humano**

Versión 02
Fecha de Aprobación
05/06/2024
Página 9 de 24
Código: 110.47



humano, más participativo y ordenado urbanísticamente. Pero ese sueño, de la mano de Dios, construido con la participación de todos. Contaremos con una administración capacitada y brindando el respeto que el ciudadano se merece, igualmente las agremiaciones y asociaciones serán los primeros veedores que garantizarán que este sueño sea una realidad, y a través del desarrollo rural integral, generaremos la equidad social, todo esto para que se sienta que Aipe va Pa'lante.

CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN DE LOS EMPLEADOS

Mediante la base de datos que cuenta la Oficina de Talento humano documento que establece información suficiente y actualizada que corresponde con los datos personales, nivel académico entre otros. La planta de personal vigente en la Alcaldía de Aipe vigencia 2025 está conformada por (26) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

Despacho del Alcalde:

Denominación del empleo	Código	Grado salarial	Número de cargos
Alcalde	005	12	Uno (1)
Total			Uno (1)

PLANTA GLOBAL

Nivel Directivo

Denominación del empleo	Código	Grado salarial	Número de cargos
Secretarios de Despacho	020	10	Ocho (8)
Jefe de control interno	020	10	Uno (1)
Total			Nueve (09)

Elaborado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma	Revisado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma	Aprobado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma
---	--	--

**ALCALDÍA MUNICIPAL DE AIPE**

Nit. 891.180.070-1
Calle 4 No. 4-71
Teléfono: 3142641173
Email: alcaldia@aipe-huila.gov.co

**Plan Estratégico de
Talento Humano**

Versión 02

Fecha de Aprobación
05/06/2024

Página 10 de 24

Código: 110.47

MUNICIPIO DE AIPE

**Nivel Profesional**

Denominación del empleo	Código	Grado salarial	Número de cargos
Comisario de Familia	202	08	Uno (1)
Profesional Universitario	219	08	Uno (1)
Almacenista Municipal	215	08	Uno (1)
Total			Tres (1)

Nivel Técnico

Denominación del empleo	Código	Grado salarial	Número de cargos
Inspector de policía de 3° y 6° categoría	303	09	Uno (1)
Técnico administrativo	367	07	Dos (2)
Técnico operativo	314	07	Dos (2)
Total			Cinco (5)

Nivel Asistencial

Denominación del empleo	Código	Grado salarial	Número de cargos
Auxiliar administrativo	407	05	Uno (1)
Auxiliar administrativo	407	09	Uno (1)
Secretaria	440	04	Tres (3)
Auxiliar de servicios Generales	470	03	Uno (1)
Conductor	480	03	Dos (2)
Total			Ocho (8)

TOTAL CARGOS**26**

Elaborado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma	Revisado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma	Aprobado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma
---	--	--

 LIBERTAD Y ORDEN	ALCALDÍA MUNICIPAL DE AIPE Nit. 891.180.070-1 Calle 4 No. 4-71 Teléfono: 3142641173 Email: alcaldia@aipe-huila.gov.co	Versión 02	 MUNICIPIO DE AIPE
		Fecha de Aprobación 05/06/2024	
Plan Estratégico de Talento Humano		Página 11 de 24	Código: 110.47

Nivel Directivo-Elección popular (Alcalde 055): El propósito principal es dirigir el desarrollo de las funciones que le asignen la Constitución, la Ley, las Ordenanzas y los Acuerdos y adoptar los planes y políticas institucionales para lograr los fines del Estado y las competencias del Municipio.

Nivel asistencial: (Secretario (a) 440): Son dos cargos con el mismo propósito general que es ejecutar, apoyar y organizar las actividades de apoyo administrativo y desarrollar con eficiencia las actividades de secretariado y recepción en la dependencia, para garantizar su normal funcionamiento.

Nivel directivo (Secretaria general y de gobierno 020): El propósito general es desarrollar las acciones de dirección de la Secretaría General y de Gobierno y coordinar la formulación, implementación, evaluación de políticas, programas, proyectos y actividades relacionadas con los procesos de modernización en la gestión pública municipal; gestión jurídica; contratación pública; sistemas de gestión documental y de información, orientación y atención del ciudadano; administración y organización de los recursos humanos, organizacionales, físicos y tecnológicos; justicia, convivencia y seguridad ciudadana; administración del Sistema Municipal de Participación Ciudadana y Control Social; promoción del capital social y cultura ciudadana y, administración del Sistema Municipal de Prevención y Atención de Desastres.

Nivel directivo (secretaria de Hacienda 020): El propósito principal es dirigir, planear, formular, adoptar, organizar y evaluar las políticas, planes, programas, proyectos y actividades relacionadas con las finanzas públicas para garantizar los recursos financieros necesarios para el desarrollo de las competencias, funciones y compromisos del Municipio.

Nivel directivo (Secretaria de Planeación 020): El propósito principal es dirigir, planear, formular, adoptar, organizar y evaluar las políticas, planes, programas, proyectos y actividades relacionadas con el sistema municipal de planeación, Y gestión del ordenamiento territorial, la programación, seguimiento y evaluación de la inversión pública, los sistemas de información geográficos, los instrumentos de focalización del gasto público y de los sistemas de gestión de la calidad y de control interno, con el fin de lograr el desarrollo económico, social, ambiental, territorial e institucional, de forma ordenada y sostenible.

Elaborado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma	Revisado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma	Aprobado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma
---	--	--

**ALCALDÍA MUNICIPAL DE AIPE**

Nit. 891.180.070-1
Calle 4 No. 4-71
Teléfono: 3142641173
Email: alcaldia@aipe-huila.gov.co

**Plan Estratégico de
Talento Humano**

Versión 02

Fecha de Aprobación
05/06/2024

Página 12 de 24

Código: 110.47

MUNICIPIO DE AIPE



Nivel directivo (secretaria de Infraestructura 020): El propósito principal es dirigir, planear, formular, adoptar, organizar y evaluar las políticas institucionales y los planes, programas y proyectos en los sectores de hábitat, movilidad y servicios públicos y los temas de construcción, mejoramiento, rehabilitación y mantenimiento rutinario y periódico de las obras públicas y equipamientos municipales, para generar competitividad local.

Nivel directivo (Secretaria de Protección Social 020): El propósito general es dirigir, planear, formular, adoptar, organizar y evaluar las políticas institucionales y los planes, programas y proyectos en los temas de aseguramiento de la población al Sistema General de Seguridad Social en Salud; en la accesibilidad, calidad y eficiencia de la prestación de servicios de salud y, en la protección y promoción social y bienestar familiar, para contribuir a garantizar la protección y ejercicio de los derechos sociales, económicos y culturales de los habitantes del Municipio.

Nivel directivo (secretaria de Educación, Cultura y Deporte 020): El propósito principal es dirigir, planear, formular, adoptar, organizar y evaluar las políticas institucionales y los planes, programas y proyectos en los temas de educación, cultura y deporte para contribuir a garantizar la protección y ejercicio de los derechos sociales, económicos y culturales de los habitantes del Municipio.

Nivel directivo (secretaria Desarrollo Económico Sostenible 020): El propósito principal es dirigir la planeación, formulación, implementación y evaluación de los planes, programas y proyectos en materia de competitividad y productividad económica, generación de empleo productivo y, desarrollo rural, agroindustrial, agrícola, pecuario, pesquero, forestal, industrial, o ambiental y turístico.

Para contribuir a garantizar el ejercicio de los derechos sociales, económicos, ambientales y culturales de los habitantes del municipio de Aipe.

Nivel directivo (control interno 020): El propósito principal dirigir y controlar las actividades encaminadas a la formulación, articulación, coordinación e implementación de estrategias y directrices en el área de desempeño, necesarias para contribuir al logro de la misión, los objetivos institucionales y la normatividad vigente que le aplique.

Elaborado: JAIRO GARZON CONDE	Revisado: JAIRO GARZON CONDE	Aprobado: JAIRO GARZON CONDE
Cargo: Secretario General y de Gobierno	Cargo: Secretario General y de Gobierno	Cargo: Secretario General y de Gobierno
Firma	Firma	Firma

 LIBERTAD Y ORDEN	ALCALDÍA MUNICIPAL DE AIPE Nit. 891.180.070-1 Calle 4 No. 4-71 Teléfono: 3142641173 Email: alcaldia@aipe-huila.gov.co	Versión 02	MUNICIPIO DE AIPE 
		Fecha de Aprobación 05/06/2024	
		Página 13 de 24	
Plan Estratégico de Talento Humano		Código: 110.47	

Nivel directivo (secretaria de transito 020): El propósito principal formular ejecutar políticas y adoptar planes, programas y proyectos relacionados con el tránsito y transporte del municipio, tendientes a mejorar la viabilidad de la movilidad y la seguridad vial, coordinada e integrada a toda la administración, para el logro y materialización de la misión y visión institucional.

Nivel Profesional (Comisario de Familia 202): El propósito general es planear es organizar, desarrollar y evaluar políticas, programas, subprogramas, proyectos de inversión y acciones orientadas a prevenir, garantizar, restablecer y reparar los derechos de los miembros de la familia conculcados por situaciones de violencia intrafamiliar y las demás establecidas por la Ley.

Nivel profesional (Asesor Jurídico 219): El propósito principal es apoyar y asesorar jurídicamente a los distintos niveles de la administración municipal, logrando que las actuaciones administrativas se enmarquen en la legalidad y revisar que los procesos jurídicos en que sea parte el Municipio sean atendidos oportunamente, en beneficio del interés general y de la Comunidad.

Nivel Profesional (Almacenista General 215): El propósito general es Responder por el manejo, almacenamiento, conservación y entrega de los elementos puestos bajo su custodia y administración, así como por el inventario y archivo del Almacén.

Nivel técnico administrativo (367 (07)): Desarrollar los procesos, procedimientos y actividades técnicas y operativas relacionadas con la programación, elaboración y modificación del presupuesto de rentas e ingresos y gastos de la entidad territorial.

Nivel técnico Administrativo (367 (07)): Apoyar la administración del erario, verificando y controlando los pagos que se deban realizar conforme a los principios del Estatuto Orgánico de Presupuesto y el Plan General de Contabilidad Pública.

Nivel asistencial (407 (05) Auxiliar Administrativo-Archivo): El propósito principal es apoyar los procesos, procedimientos y actividades técnicas y operativas relacionadas con la administración del sistema de gestión documental y el archivo municipal.

Nivel asistencial (Conductor (480)): Son dos los Cargos con el propósito general es Realizar las actividades de conducción y mantenimiento del parque automotor

Elaborado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma	Revisado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma	Aprobado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma
---	--	--

 LIBERTAD Y ORDEN	ALCALDÍA MUNICIPAL DE AIPE Nit. 891.180.070-1 Calle 4 No. 4-71 Teléfono: 3142641173 Email: alcaldia@aipe-huila.gov.co	Versión 02	MUNICIPIO DE AIPE 
		Fecha de Aprobación 05/06/2024	
		Página 14 de 24	
Plan Estratégico de Talento Humano		Código: 110.47	

de la entidad, para garantizar el desplazamiento de las personas o bienes a los lugares de destino dentro o fuera de la jurisdicción del municipio.

Nivel asistencial (Auxiliar de servicios Generales (410)): El propósito principal es desarrollar las actividades operativas que conlleva la prestación de los servicios a cargo de la Alcaldía municipal, especialmente las relacionadas con el mantenimiento de los equipos, el equipamiento y la infraestructura municipal, la administración de los bancos de maquinaria e insumos y las actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Nivel técnico (Inspectora de policía 3a a 6a (303)): Adelantar las acciones necesarias para promover el respeto de los derechos y la convivencia pacífica entre los habitantes del Municipio, promoviendo el respeto por los deberes y obligaciones de las personas naturales y jurídicas, conservando el orden público y previniendo conductas contrarias a la convivencia pacífica.

Nivel Asistencial (407 (09) Auxiliar administrativo-Talento humano): El propósito general es apoyar en la Coordinación, supervisión, control y desarrollo de los procesos y procedimientos relacionados con la gestión del talento humano.

Nivel Técnico Operativo (314 (07) Infraestructura): El propósito general es coordinar y desarrollar los procesos y procedimientos técnico-operativos

Relacionados con la construcción, mejoramiento y mantenimiento de la infraestructura física municipal con el fin de garantizar que las obras logradas correspondan con los diseños aprobados.

Nivel Técnico Operativo (314 (07)) SISBEN: Coordinar y desarrollar los procesos y procedimientos técnico-operativos relacionados con los instrumentos de focalización del gasto público social y con la gestión y ordenamiento territorial para asegurar el cumplimiento del Plan de Ordenamiento Territorial y de las normas urbanísticas.

Nivel Asistencial (407 (01) Auxiliar administrativa): El propósito principal apoyar en el desarrollo de los procesos, procedimientos y actividades de apoyo y organización administrativa relacionada con la inspección de policía, para garantizar el normal funcionamiento de la dependencia.

Elaborado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma	Revisado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma	Aprobado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma
--	---	---



ALCALDÍA MUNICIPAL DE AIPE
 Nit. 891.180.070-1
 Calle 4 No. 4-71
 Teléfono: 3142641173
 Email: alcaldia@aipe-huila.gov.co

Plan Estratégico de Talento Humano

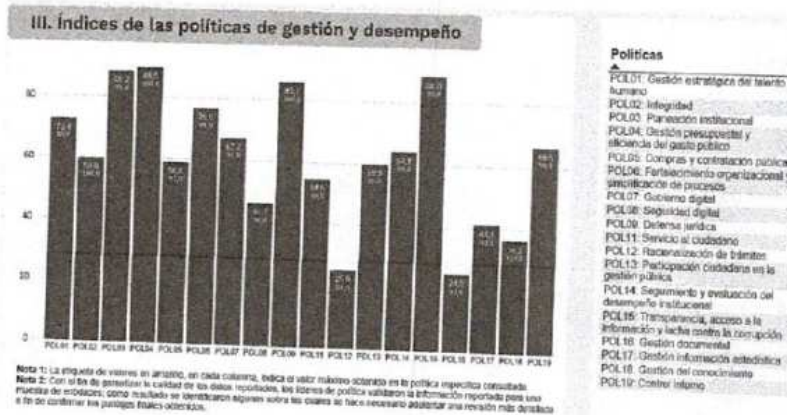
Versión 02
 Fecha de Aprobación
 05/06/2024
 Página 15 de 24
 Código: 110.47



Nivel Asistencias (440 (04) secretaria): El propósito general es ejecutar, apoyar y organizar las actividades de apoyo administrativo y desarrollar con eficiencia las actividades de secretariado y recepción en la dependencia, para garantizar su normal funcionamiento.

Eleccion Popular	1
Asistencial	8
Directivo	9
Tecnico	5
Profesional	3
TOTAL	26

RESULTADOS DE MEDICIÓN DEL DIAGNOSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO. (FURAG 2023):



Fuente: -(Resultado generales de la Alcaldía-Aipe, furag 2023).

Conforme al autodiagnóstico de la Gestión Estratégica realizado por el equipo de trabajo de Talento Humano con acompañamiento de la secretaria de Planeación con su apoyo técnico de MIPG, se revisa la matriz GETH y se da cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público.

Elaborado: JAIRO GARZON CONDE	Revisado: JAIRO GARZON CONDE	Aprobado: JAIRO GARZON CONDE
Cargo: Secretario General y de Gobierno	Cargo: Secretario General y de Gobierno	Cargo: Secretario General y de Gobierno
Firma	Firma	Firma



ALCALDÍA MUNICIPAL DE AIPE

Nit. 891.180.070-1
 Calle 4 No. 4-71
 Teléfono: 3142641173
 Email: alcaldia@aipe-huila.gov.co

Plan Estratégico de Talento Humano

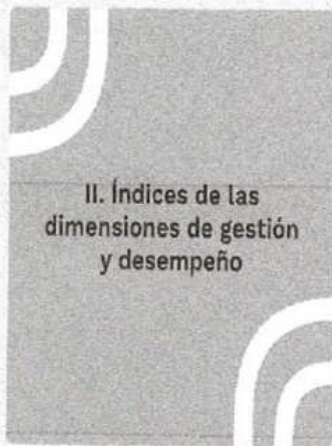
Versión 02

Fecha de Aprobación
 05/06/2024

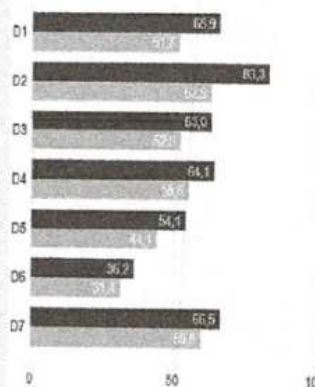
Página 16 de 24

Código: 110.47

MUNICIPIO DE AIPE



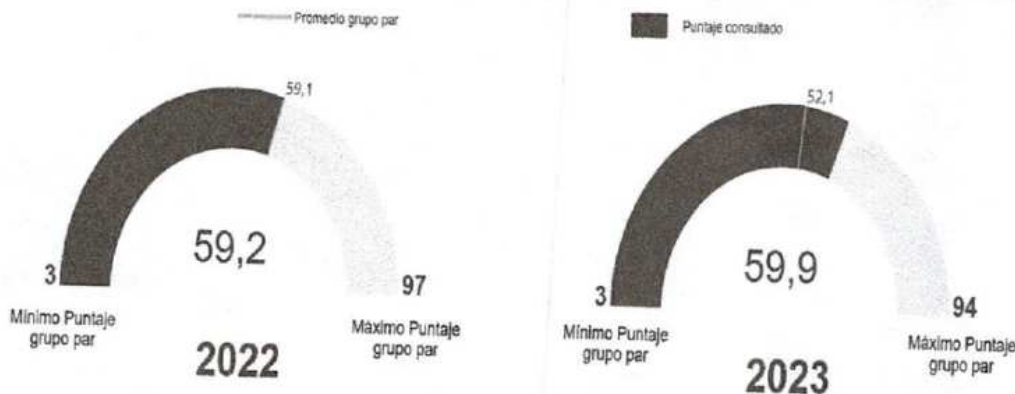
● Puntaje Consultado ● Promedio de Referencia



Dimensión	Puntaje Consultado
D1: Talento humano	65,9
D2: Direccionamiento estratégico y planeación	83,3
D3: Gestión para resultados con valores	63,0
D4: Evaluación de resultados	64,1
D5: Información y comunicación	54,1
D6: Gestión del conocimiento	36,2
D7: Gestión interna	66,9

Se evidencia para la alcaldía municipal de Aipe, obtiene una calificación de 65.9 puntos sobre 100 puntos El cual requiere diseñar estrategias que mejoren el desempeño de la entidad. Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, como se muestra en la siguiente tabla, la cual presenta un comparativo de los diagnósticos presentados en los años 2022 - 2023.

I. Índice de Desempeño Institucional



Fuente: Resultado generales de la Alcaldía-Aipe, (furag 2022 - 2023).

Elaborado: JAIRO GARZON CONDE	Revisado: JAIRO GARZON CONDE	Aprobado: JAIRO GARZON CONDE
Cargo: Secretario General y de Gobierno	Cargo: Secretario General y de Gobierno	Cargo: Secretario General y de Gobierno
Firma	Firma	Firma

**ALCALDÍA MUNICIPAL DE AIPE**

Nit. 891.180.070-1
Calle 4 No. 4-71
Teléfono: 3142641173
Email: alcaldia@aipe-huila.gov.co

**Plan Estratégico de
Talento Humano**

Versión 02

Fecha de Aprobación
05/06/2024

Página 17 de 24

Código: 110.47

MUNICIPIO DE AIPE



Resultado general de la Alcaldía Municipal de Aipe, para la vigencia 2023. El cual nos arrojó una puntuación de 59,9 índices que indica que está cerca del promedio en el desempeño institucional como tal.

Por otro lado durante el avance y resultados del FURAG 2022, de la Alcaldía Municipal Aipe-Huila, se tuvo en cuenta para realizar un análisis cualitativo con los datos reportado por la persona encargada de MIPG, se determina estrategias que son tenidas en cuenta en el plan Nacional de formación y capacitación 2023-2030, el cual permitiría distribuir de la mejor manera la materia gestión del plan de capacitación de la administración.

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de (MIPG), así como para la evaluación de la gestión que fue realizada en el año 2023, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG ID), bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello, por tanto, la dimensión de talento humano tuvo una puntuación de 65.9 que corresponde a una puntuación que este dentro de un nivel moderado

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. Por ello, a continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG así como las acciones con las cuales se fortalecerá y evaluará la gestión para el 2025.



Elaborado: JAIRO GARZON CONDE	Revisado: JAIRO GARZON CONDE	Aprobado: JAIRO GARZON CONDE
Cargo: Secretario General y de Gobierno	Cargo: Secretario General y de Gobierno	Cargo: Secretario General y de Gobierno
Firma	Firma	Firma

 LIBERTAD Y ORDEN	ALCALDÍA MUNICIPAL DE AIPE Nit. 891.180.070-1 Calle 4 No. 4-71 Teléfono: 3142641173 Email: alcaldia@aipe-huila.gov.co	Versión 02	 MUNICIPIO DE AIPE
		Fecha de Aprobación 05/06/2024	
Plan Estratégico de Talento Humano		Página 18 de 24	
		Código: 110.47	

MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

El CLIMA LABORAL que nos aporta el Departamento Administrativo de la Función Pública, es medir y percibir las relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, es decir que se debe de mantener gran compromiso con el cronograma de actividades de los planes estructurados y adjuntados para el cumplimiento de cada uno de ellas, penando en el bienestar, motivación, necesidades resaltando valores íntegros, compromiso, sentido de pertenencia entre otros.

DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

El ciclo de vida del talento humano según el MIPG incluye las siguientes etapas:

1. **Planeación:** Actualización de normativas, políticas laborales y educativas accesibles para los servidores públicos.
2. **Ingreso:** Proceso de selección meritocrático liderado por la Comisión Nacional de Registro Civil.
3. **Desarrollo:** Capacitación constante, fortalecimiento de competencias y retroalimentación.
4. **Retiro:** Acompañamiento integral para garantizar una desvinculación asistida y planificada.

El plan incluye rutas de creación de valor como felicidad, crecimiento, servicio, calidad y análisis de datos, fomentando la eficiencia y el compromiso de los servidores públicos.

Ruta de la felicidad: La felicidad es un estado de animo de las personas que depende de la productividad laboral; Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo dependen de un adecuado bienestar, convivencia laboral, manteniendo un equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos. Por esto se está llevando a cabo el cumplimiento del plan seguridad y salud en el trabajo, Plan de Bienestar con el tema de evaluar el clima

Elaborado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma	Revisado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma	Aprobado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma
---	--	--

**ALCALDÍA MUNICIPAL DE AIPE**

Nit. 891.180.070-1
Calle 4 No. 4-71
Teléfono: 3142641173
Email: alcaldia@aipe-huila.gov.co

**Plan Estratégico de
Talento Humano**

Versión 02

Fecha de Aprobación
05/06/2024

Página 19 de 24

Código: 110.47

MUNICIPIO DE AIPE



organizacional, promoción y prevención de la salud, Entorno laboral saludable, inducción y reinducción, mejoramiento individual.

Ruta del crecimiento: Fomentando el liderazgo en la administración, pero antes de nada resaltamos el sentido de pertenencias en los servidores públicos como también en los colaboradores públicos, recordándoles las funciones y compromiso que cada uno tiene, como también recordándoles la meta en común por el cual están trabajando. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y re-inducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos. El cambio cultural debe ser objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores de manera que paulatinamente se avance hacia la generación de convicciones y la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura, además de centrarse en valores y en la orientación a resultados, debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien. La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el estado está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la Gestión Estratégica del Talento Humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

Elaborado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma	Revisado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma	Aprobado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma
---	--	--

 LIBERTAD Y ORDEN	ALCALDÍA MUNICIPAL DE AIPE Nit. 891.180.070-1 Calle 4 No. 4-71 Teléfono: 3142641173 Email: alcaldia@aipe-huila.gov.co	Versión 02	MUNICIPIO DE AIPE 
		Fecha de Aprobación 05/06/2024	
		Página 20 de 24	
Plan Estratégico de Talento Humano		Código: 110.47	

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

Ruta del análisis de datos: conociendo el talento. Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa "Disponer de información", acerca del talento humano, pues permite, tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo desarrollo de competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.

EJES TEMATICOS PARA EL AÑO 2025

Se realizó una encuesta de satisfacción y necesidad a los servidores públicos de la administración, el cual cada temática es categorizada por los ejes mencionados seguidamente:

- Eje 1.** Gestión del conocimiento y la innovación.
- Eje 2.** Creación de valor público.
- Eje 3.** Probidad y ética de lo público.

SERVIDOR 4.0

La Administración está en el proceso de exaltar a los funcionarios por su compromiso y dedicación, la resolución de problemas, sentido de pertenecía, la eficiencia en la cual cuenta esta persona para poder darle solución a las posibles faltas de insumo el cual a veces no nos permite desarrolla las funciones. Por eso se han venido llevando a cabo Programa para el entorno laboral, saludable estableciendo canales de con la ARL y EPS en el tema de Riesgo psicosocial el cual los servidores públicos están expuesto.

- Semana de hábitos y estilos de vida saludable.
- Capacitación de Riesgo Psicosocial.
- Pausas activas semanales. (Instalar programas en los computadores). Un

Elaborado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma	Revisado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma	Aprobado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma
---	--	--

**ALCALDÍA MUNICIPAL DE AIPE**

Nit. 891.180.070-1
 Calle 4 No. 4-71
 Teléfono: 3142641173
 Email: alcaldia@aipe-huila.gov.co

Plan Estratégico de Talento Humano

Versión 02

Fecha de Aprobación
 05/06/2024

Página 21 de 24

Código: 110.47

MUNICIPIO DE AIPE



servidor público 4.0 necesita desarrollar una serie de habilidades en diferentes niveles, para adaptarse a los continuos desafíos y lograr los resultados esperados. Por esto, es necesario que los servidores públicos se preparen para asumir nuevos retos, desarrollando las habilidades, destrezas y competencias necesarias para adaptarse exitosamente a los cambios en el entorno y así obtener "el servidor público del futuro"

CAMBIO DE LA NUEVA CULTURA

Estamos apuntando a una nueva cultura organizacional cultura de conocimiento, de diversas dinámicas, valores, ideas, hábitos, que hasta el momento ha regulado su actuación generando un cambio, una nueva cultura que está promoviendo el desarrollo integral de los servidores, colaboradores, pasantes públicos, que trabajan en la Alcaldía Municipal de Aipe Huila, como también la familia es una de las dimensiones más importantes del ser humana el cual hace parte de la eficiencia del rendimiento laboral, por eso, se debe de realizar dinámica para mejorar la calidad de vida de cada uno de ellos.

Fortalecimiento de clima laboral.

Fortalecimiento de relaciones interpersonales.

Buen bienestar laboral entre otros.

PLANES DE TALENTO HUMANO 2025

Talento Humano es una de las principales dimensiones de MPIG que desarrolla la mejora para el fortalecimiento y bienestar de los servidores creando valores públicos, creando programas, manuales y planes con el fin de que los servidores públicos se apropien de sus funciones y obtengas buenos resultados en cada una de las metas, teniendo presente el ambiente, bienestar laboral de cada uno de ellos, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad de esta manera:

Plan institucional de capacitación: Su objetivo es Desarrollar en los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Aipe-Huila buenas competencias, y capacidades laborales mediante los valores, destrezas y habilidad el cual les

Elaborado: JAIRO GARZON CONDE	Revisado: JAIRO GARZON CONDE	Aprobado: JAIRO GARZON CONDE
Cargo: Secretario General y de Gobierno	Cargo: Secretario General y de Gobierno	Cargo: Secretario General y de Gobierno
Firma	Firma	Firma

	ALCALDÍA MUNICIPAL DE AIPE Nit. 891.180.070-1 Calle 4 No. 4-71 Teléfono: 3142641173 Email: alcaldia@aipe-huila.gov.co	Versión 02	
		Fecha de Aprobación 05/06/2024	
Plan Estratégico de Talento Humano		Página 22 de 24	Código: 110.47

permitan liderar y exponerse en distintos entornos, prestando su servicio de excelencia y efectividad, con un alto rendimiento y sentido de pertenencia.

Plan de bienestar social estímulos e incentivos: Su objetivo es Efectuar y Fomentar estrategias para mantener un buen nivel de calidad de vida laboral con los servidores públicos de la Alcaldía de Aipe, mediante actividades que generen espacios de integración, motivación, recreación, y aprendizaje profesional y personal, con el motivo de incrementa la proactiva en el desempeño laboral.

Plan anual de vacante: El Plan Anual de Vacantes tiene como objetivo constituirse en un instrumento de planeación Estratégica del Talento Humano del Municipio de Aipe -Huila, que le permita consolidar la información sobre el estado de vacancia de sus empleos y programar su provisión a fin de que garantice la oportuna prestación de los servicios a cargo de cada una de las dependencias de la Entidad.

Plan de seguridad y salud en el trabajo: Su objetivo de elaboración fue para ser una guía de trabajo, que permita controlar todos y cada uno de los procesos que afectan el cumplimiento de las especificaciones y calidad de nuestros servicios además del desempeño Ambiental de la organización.

Plan de provisión de recurso humano: su objetivo es diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá cubrir las necesidades de la planta de personal.

EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación del plan se llevará a cabo mediante:

Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano: A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción que es facilitado y socializado por la persona encargada de MIPG.

Elaborado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma	Revisado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma	Aprobado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma
---	--	--



ALCALDÍA MUNICIPAL DE AIPE

Nit. 891.180.070-1
Calle 4 No. 4-71
Teléfono: 3142641173
Email: alcaldia@aipe-huila.gov.co

**Plan Estratégico de
Talento Humano**

Versión 02

Fecha de Aprobación
05/06/2024

Página 23 de 24

Código: 110.47

MUNICIPIO DE AIPE



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

Ambos instrumentos permitirán identificar fortalezas, áreas de mejora y acciones para optimizar el desempeño institucional.

**MATRIZ DE ACTIVIDADES DE LOS COMPONENTES DE TALENTO
COMPONENTE HUMANO ACTIVIDAD RESPONSABLE**

COMPONENTE	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
Bienestar social, estímulos e incentivos 2025	A través de la encuesta de detección de necesidades se diseñó el cronograma de actividades el plan de bienestar social estímulos e incentivos programando actividades durante todo el año 2025, actividades para fortalecer clima laboral, con el fin de mantener un clima organizacional satisfactorio para los servidores Pública de la Alcaldía; a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación que promulgan su desarrollo integral y el mejoramiento de su calidad de vida; contribuyendo de esta manera, al desarrollo de servidores 4.0, el crecimiento sostenible de la entidad y el fortalecimiento de los valores Institucionales.	Psicóloga de talento humano.
Capacitaciones 2025	Se anexaron temas por los ejes mencionados en el cronograma de actividades del plan institucional de capacitación con el objetivo de Consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores	

Elaborado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma	Revisado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma	Aprobado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma
---	--	--

**ALCALDÍA MUNICIPAL DE AIPE**

Nit. 891.180.070-1
 Calle 4 No. 4-71
 Teléfono: 3142641173
 Email: alcaldia@aipe-huila.gov.co

Plan Estratégico de Talento Humano

Versión 02

Fecha de Aprobación
 05/06/2024

Página 24 de 24

Código: 110.47

MUNICIPIO DE AIPE



	con el fin de contribuir al fortalecimiento de sus competencias laborales en el desarrollo de sus funciones.	HSQ y psicóloga de talento humano.
Provisión de recursos humanos 2025	Anexos de las planillas de pago mensuales con respecto al sueldo, salud, pensión y demás.	Oficina de talento humano.
Anual de vacantes 2025	se construye con fundamento en las matrices plan de provisión de recurso humano, con actualización mensual con el fin de que la Secretaría general y de gobierno con funciones de talento humano cuente con información oportuna y confiable que permita conocer las vacantes que se van generando, gestionar su provisión y disminuir el tiempo de cubrimiento de estas en cumplimiento.	Oficina de talento humano.
Seguridad y salud en el trabajo 2025	se anexaron actividades al cronograma de actividades del presente plan para ser desarrollada en el año 2025.	HSQ y psicóloga de talento humano.

RECOMENDACIONES DE PLAN DE ACCIÓN TALENTO HUMANO 2025

1. Diseñar programas de inducción y capacitación sobre participación ciudadana, rendición de cuentas y seguridad digital.
2. Promover la transferencia de conocimiento dentro y fuera de la entidad.
3. Fomentar el bienestar laboral mediante actividades integradoras y recreativas.

Versión	Descripción	Fecha
1	Original	30 de enero de 2025

JAIRO GARZON CONDE
 Secretario General y de Gobierno

Elaborado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma	Revisado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma	Aprobado: JAIRO GARZON CONDE Cargo: Secretario General y de Gobierno Firma
---	--	--