

**PRACTICAS PARA FORTALECIMIENTO DE LA DIMENSIÓN DE TALENTO  
HUMANO DENTRO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN  
DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE ARAMA-META**

**YESCENIA REAL VEGA**

**ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA-ESAP  
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA TERRITORIAL - APT  
TERRITORIAL META-GUAVIARE-GUAINÍA-VAUPÉS-VICHADA-AMAZONAS  
CETAP SAN MARTIN DE LOS LLANOS  
JUNIO, 2021**

**PRACTICAS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO DENTRO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE ARAMA-META**

**YESCENIA REAL VEGA**

Informe Final de Prácticas Administrativas en cumplimiento del requisito académico para optar al título de Administrador Público Territorial

**ASESOR ACADÉMICO:**

Francisco Alberto Bautista

**ASESORA ADMINISTRATIVA  
ALCALDIA MUNICIPAL SAN JUAN DE ARAMA- ESAP**

Ing. Edna Tatiana Jiménez Gallo

**ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA-ESAP  
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA TERRITORIAL - APT  
TERRITORIAL META-GUAVIARE-GUAINÍA-VAUPÉS-VICHADA-AMAZONAS  
CETAP SAN MARTIN DE LOS LLANOS**

**JUNIO, 2021**

**Nota de Aceptación**

---

---

---

**FRANCISCO ALBERTO BAUTISTA**

Docente Académico Asesor Practica Administrativa

---

**Jurado 1.**

---

**Jurado 2.**

---

**Jurado 3.**

*En memoria de mi padre, Jose Penagos, quien en vida dio todo para sacarme adelante; a mi madre a quien agradezco por su inmenso amor, por creer en mi a pesar de todo y por enseñarme que solo con pasión y disciplina se logran las cosas; a mi esposo por su apoyo incondicional, y a mi pequeña hija, por ser mi más grande motivación.*

## AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de grado es el resultado de las prácticas administrativas realizadas en la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama en convenio con la Escuela Superior de Administración Pública- ESAP, cuyo objetivo fue el Fortalecimiento de la Dimensión del Talento Humano dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

El éxito obtenido no solo es producto de mi esfuerzo y dedicación, también lo es gracias al apoyo incondicional de mi familia, y a la enseñanza y paciencia de mis docentes, quienes transfirieron sus conocimientos en mi e hicieron posible que hoy yo los pudiera aplicar al interior de esta práctica administrativa.

Agradezco primeramente a Dios por guiarme en cada uno de mis pasos, por sostenerme y darme la sabiduría para tomar decisiones.

Al Doctor Eduard Castellanos Betancourth, Alcalde Municipal quien deposito su confianza en la Escuela Superior de Administración Pública- ESAP e hizo posible que ejecutara mis practicas al interior de la entidad aportando de este modo al desarrollo de la misión y los objetivos estratégicos de la entidad.

A mi docente asesor académico, Francisco Alberto Bautista a quien tanto admiro por su conocimiento y trayectoria, pues gracias a su acompañamiento y a sus orientaciones logré generar valor agregado al interior de mi practica

A mi mamá, esposo e hija porque son mi mayor bendición y la motivación que día a día tengo para salir adelante

## Tabla de Contenido

Introducción.....	1-2
-------------------	-----

### I CAPITULO

#### LA PRACTICA ADMINISTRATIVA

##### 1.1 DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD DONDE SE REALIZA LA PRACTICA

###### ADMINISTRATIVA

1.1.1 Alcaldía Municipal San Juan De Arama.....	4-5
1.1.2 Misión.....	6
1.1.3 Visión.....	6
1.1.4 Organigrama.....	7
1.1.5 Distribución de la Planta de Personal.....	8- 9

##### 1.2 MARCO DE REFERENCIA

1.2.1 Marco Conceptual.....	10-12
1.2.2 Marco Normativo .....	13

##### 1.3 OBJETIVOS Y RESULTADOS ESPERADOS DE LA PRACTICA

###### ADMINISTRATIVA

1.3.1 Objetivo General .....	14
1.3.2 Objetivos Específicos .....	14
1.3.3 Resultados Esperados .....	14

##### 1.4 FASES Y METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DE LA PRACTICA

###### ADMINISTRATIVA

1.4.1 Fases y Metodología para el Desarrollo de la Practica Administrativa.....	15-17
--	-------

### II CAPITULO

#### RESULTADOS DE LA PRACTICA ADMINISTRATIVA

##### 2.1 ACTIVIDADES DESARROLLADAS DURANTE LA PRACTICA

###### ADMINISTRATIVA

2.1.1 Primer Informe.....	19-22
2.1.2 Segundo Informe.....	22-24
2.1.3 Informe Final.....	24-30

##### 2.2 LOGROS OBTENIDOS.....30

##### 2.3 RESULTADOS FINALES ELABORADOS .....31-32

##### 2.4 CONCLUSIONES .....33

**2.5 FUENTES BIBLIOGRAFICAS .....34-35**

**2.6 RESUMEN ANÁLITICO .....36-38**

**2.7 ANEXOS .....39**

Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano

Plan de Inducción y Reinducción

Plan Institucional de Capacitación

Plan Estratégico de Talento Humano

## Índice de Imágenes

Imagen N° 1. Fotografía Alcaldía Municipal de San Jua de Arama.....	4
---	---

## Índice de Cuadros

Cuadro N° 1. Estructura General de la entidad.....	7
Cuadro N° 2. Estructura la entidad por dependencias.....	7
Cuadro N° 3. Marco Normativo.....	8

## Índice de Tablas

Tabla N° 1. Distribución de la Planta de personal.....	13
--	----

## Índice de Graficas

Grafica N° 1. Composición de la Planta de personal.....	9
---	---

## Índice de Figuras

Figura N° 1. Marco de la Política de Empleo Público.....	11
--	----

## Introducción

La Escuela Superior de Administración Pública – ESAP tiene establecido como opción de grado dentro de la formación integral del estudiante, la realización de prácticas administrativas al interior de las entidades públicas en todos sus órdenes, a fin de coadyuvar en el mejoramiento de la gestión de las mismas y en el cumplimiento de los principios constitucionales que rigen la función administrativa y la función pública. Además de proporcionar en los estudiantes del último semestre de los programas de Administración Pública- AP y Administración Pública Territorial – APT, una oportunidad de ampliación y aplicación de los conocimientos, valores y destrezas que han adquirido durante su formación académica, siendo prerrequisito para la obtención del título correspondiente

La alcaldía Municipal de San Juan de Arama y la Escuela Superior de Administración Pública- ESAP, suscribieron convenio de cooperación a fin de poder desarrollar actividades conjuntas que contribuyan en los ámbitos académicos y de investigación, contemplando entre otras, la realización de prácticas académicas y pasantías de los estudiantes de la ESAP en las instalaciones de la entidad, en pro de lograr el adecuado cumplimiento de las funciones misionales conferidas en la Constitución Política de Colombia.

El presente informe, tiene como propósito condensar la información correspondiente a los procesos y procedimientos realizados durante la practica administrativa al interior de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama, cuyo objetivo principal fue brindar asistencia técnica en la implementación y el fortalecimiento de la dimensión de Talento Humano como primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, en cumplimiento con lo dispuesto en el art 2.2.22.3.4 del Decreto 1499 de 2017 y demás normas concordantes

No obstante, y antes de abordar la estructura propuesta en este documento para lograr una mayor comprensión, se hace imprescindible señalar que siendo el MIPG un marco de referencia que permite dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas, es precisamente este modelo el que considera la Dimensión del Talento Humano como su eje principal, pues tiene el propósito de ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo de vida del servidor público (ingreso, permanencia y retiro) al interior de las entidades públicas de acuerdo con sus prioridades estratégicas.

El presente informe se encuentra organizado en dos Capítulos. El primero, comprende la descripción de la entidad, como lo es: su misión, visión y aspectos sustanciales de la misma; así mismo el marco de referencia, el cual comprende conceptos propios que son necesarios para el desarrollo de las estrategias para el fortalecimiento de la Dimensión de Talento Humano; los objetivos y resultados esperados; y las fases y metodología para el desarrollo de la práctica administrativa.

El segundo capítulo por su parte, comprende las actividades desarrolladas en el primero, segundo y tercer informe presentado al interior de la práctica administrativa, los logros obtenidos, los resultados finales a partir del cumplimiento de los objetivos específicos, las conclusiones, las fuentes bibliográficas, y un resumen analítico que da cuenta de todo el proceso de la práctica administrativa al interior de la entidad.

## I CAPITULO

### LA PRACTICA ADMINISTRATIVA

## **1.1 DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD DONDE SE REALIZA LA PRACTICA ADMINISTRATIVA**

### **1.1.1 Alcaldía Municipal de San Juan de Arama**

Imagen N° 1. Fotografía Alcaldía San Juan de Arama



Fuente: Alcaldía Municipal San Juan de Arama (2021) Recuperado de <http://www.sanjuandearama-meta.gov.co/alcaldia/organigrama>

El Municipio de San Juan de Arama, se encuentra en un importante nodo de comunicaciones entre la región del Ariari y la Serranía de la Macarena. Está ubicado a 119 km de la ciudad de Villavicencio, capital del Meta, sus principales límites son; al oriente limita con los Municipios de Fuente de Oro y Puerto Lleras, al Occidente con Mesetas, al Norte limita con el municipio de Granada y al sur, su límite señala el municipio de Vista hermosa.

San Juan de Arama es uno de los municipios más antiguos del Meta, sus principales antecedentes datan que fue un paso de conquistadores y buscadores de oro en pos del “Dorado”. Desde sus primeros asentamientos en 1537, su historia dan cuenta de nombres como: NUESTRA SEÑORA DE LA ASUNCIÓN, NUESTRA SEÑORA DE LA FRAGUA, SAN JUAN DE LOS LLANOS, CONCEPCIÓN DE ARAMA y finalmente lo que conocemos hoy día como SAN JUAN DE ARAMA<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Alcaldía Municipal de San Juan de Arama. (2020) <http://www.sanjuandearama-meta.gov.co/> (consultada el 8 de abril de 2021)

La población del Municipio está conformada en lo fundamental por colonos migrantes de diferentes regiones del país que venían huyendo de la violencia en la época de los años sesenta. Actualmente San Juan de Arama tiene 8.865 habitantes, según censo DANE 2020, este número de población y los cerca de 11.553 (millones de pesos corrientes) lo ubican como un municipio de 6 categoría; pertenece a la región de los llanos, subregión del ariari y contiene una extensión de 1.163 km<sup>2</sup>

Su división Politico- Administrativa refiere la conformación de 9 barrios en el casco urbano y 47 veredas en el sector rural, siete (7) de las cuales aparecen registradas en su Esquema de Ordenamiento Territorial como centros poblados.

El Municipio de San Juan de Arama, es considerado parte de la cuenca del río Ariari y además alberga una zona del parque Nacional de la Macarena, en efecto, el 10% de su territorio es zona de reserva natural, mientras el 6% es área de recuperación para la preservación, y el 4% es área de recuperación para la producción. El terreno restante es de producción y forma parte del Área de Manejo Especial de la Macarena (AMEM), no obstante y a pesar de los esfuerzos raizados por parte de las autoridades en el área del parque, esta sigue siendo afectada por la deforestación para la siembra de cultivos ilícitos.

La principal actividad económica en San Juan de Arama sigue siendo la ganadería, esta como actividad de doble propósito permite que el municipio gracias a sus dos grandes acopios lecheros se ubique como uno de los municipios mas productores de leche en el Departamento. En materia de salud, el municipio de San Juan de Arama cuenta con un centro de salud en el área urbana y dos en el área rural, ubicados en los centros poblados de Mesa de Fernández y Cerritos.

Actualmente, La estructura administrativa de la Alcaldía Municipal se encuentra en cabeza del Dr Eduard Castellanos Betancourth, este médico de profesión bajo su programa de Gobierno hoy Plan de Desarrollo “Recuperemos San Juan” logro obtener la mayor votación de la historia (2.262 votos).

### **1.1.2 Misión**

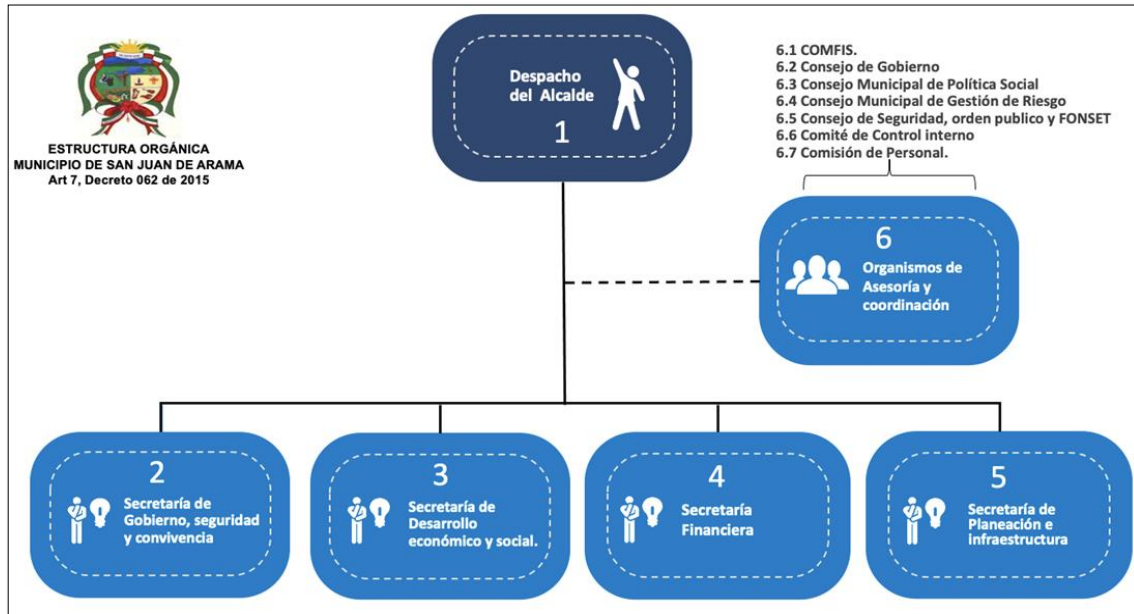
La Administración Municipal de San Juan de Arama tiene como responsabilidad la prestación del buen servicio público y social. Con la participación ciudadana se ejecuta el plan de desarrollo “Oportunidades con Equidad Social” que busca el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes por medio del desarrollo de planes, programas, proyectos participativos y productivos sostenibles, transparentes y eficientes.

### **1.1.3 Visión**

Para el año 2032, San Juan de Arama será reconocido como territorio pionero en desarrollo del ecoturismo sostenible regional, con ciudadanos capacitados y competitivos para garantizar derechos humanos y prosperidad a las nuevas generaciones; las excelentes condiciones de conectividad vial y la convivencia pacífica, permitió el retorno de la población oriunda del municipio, el crecimiento local está basado en la economía y producción campesina, los pobladores gozan de condiciones dignas de vivienda y atención en salud con calidad y un ambiente recuperado en su biodiversidad en áreas protegidas; la calidad de vida en los centros poblados urbanos y caseríos ha mejorado a través de la cobertura y calidad de los servicios públicos vitales; se ha recuperado la credibilidad y confianza en las instituciones, a través de la modernización, la transparencia, la justicia social y la participación en la construcción de un territorio en paz.

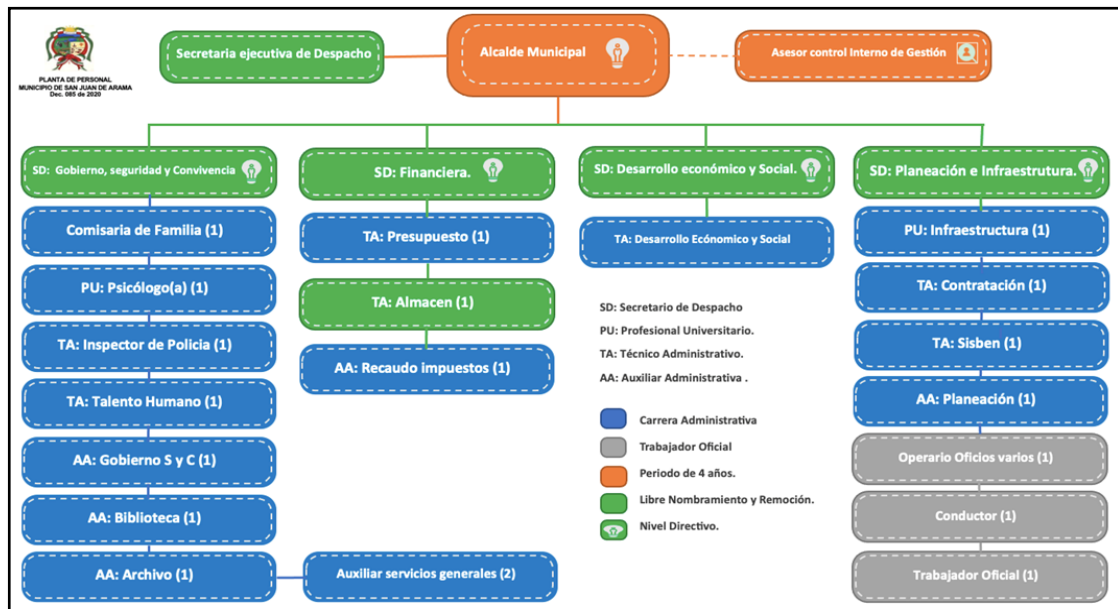
### 1.1.4 Organigrama de la entidad

Cuadro 1. Estructura General



Fuente: Alcaldía Municipal San Juan de Arama (2021) [cuadro]. Recuperado de <http://www.sanjuandearama-meta.gov.co/alcaldia/organigrama>

Cuadro 2. Estructura por dependencias



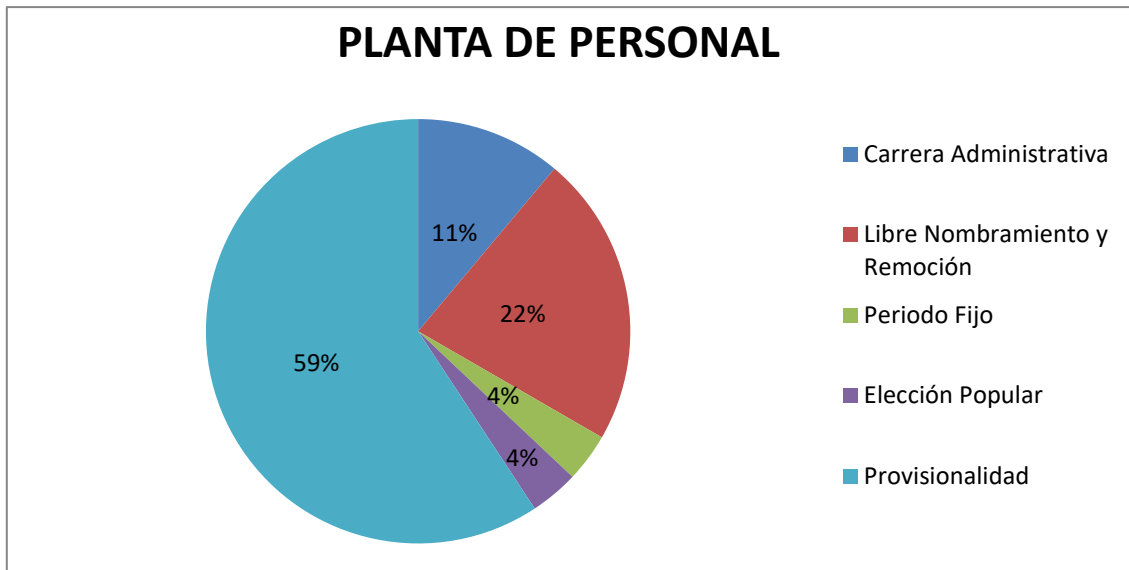
Fuente: Alcaldía Municipal San Juan de Arama (2021) [cuadro]. Recuperado de <http://www.sanjuandearama-meta.gov.co/alcaldia/organigrama>

Tabla 1. Distribución Planta de Personal

Nivel	Denominación del empleo	Código	Grado	Naturaleza del empleo
<b>DIRECTIVO</b>	Alcalde	005	20	Elección Popular
	Secretario de Despacho	020	15	Libre Nombramiento y Remoción
		020	15	Libre Nombramiento y Remoción
		020	15	Libre Nombramiento y Remoción
		020	15	Libre Nombramiento y Remoción
<b>ASESOR</b>	Asesor	105	15	Periodo
<b>PROFESIONAL</b>	Profesional Universitario	219	12	Carrera Administrativa
		219	12	Carrera Administrativa
	Comisario de Familia	219	14	Carrera Administrativa
<b>TÉCNICO</b>	Inspector de Policía 3ª a 6ª Categoría	303	10	Carrera Administrativa
	Técnico Administrativo	367	08	Carrera Administrativa
		367	08	Libre Nombramiento y Remoción
		367	08	Carrera Administrativa
		367	08	Carrera Administrativa
		367	08	Carrera Administrativa
		367	08	Carrera Administrativa
<b>ASISTENCIAL</b>	Secretario	440	05	Libre Nombramiento y Remoción
	Auxiliar Administrativo	407	05	Carrera Administrativa
		407	05	Carrera Administrativa
		407	05	Carrera Administrativa
		407	05	Carrera Administrativa
		407	05	Carrera Administrativa
	Auxiliar de Servicios Generales	470	04	Carrera Administrativa
		470	04	Carrera Administrativa
	Operario	487	05	Carrera Administrativa
	Conductor	480	05	Carrera Administrativa
Operario	487	05	Trabajador Oficial	
<b>TOTAL</b>		<b>27</b>		

Fuente: Elaboración propia

Grafica 1. Composición Planta de Personal



Fuente: Elaboración propia

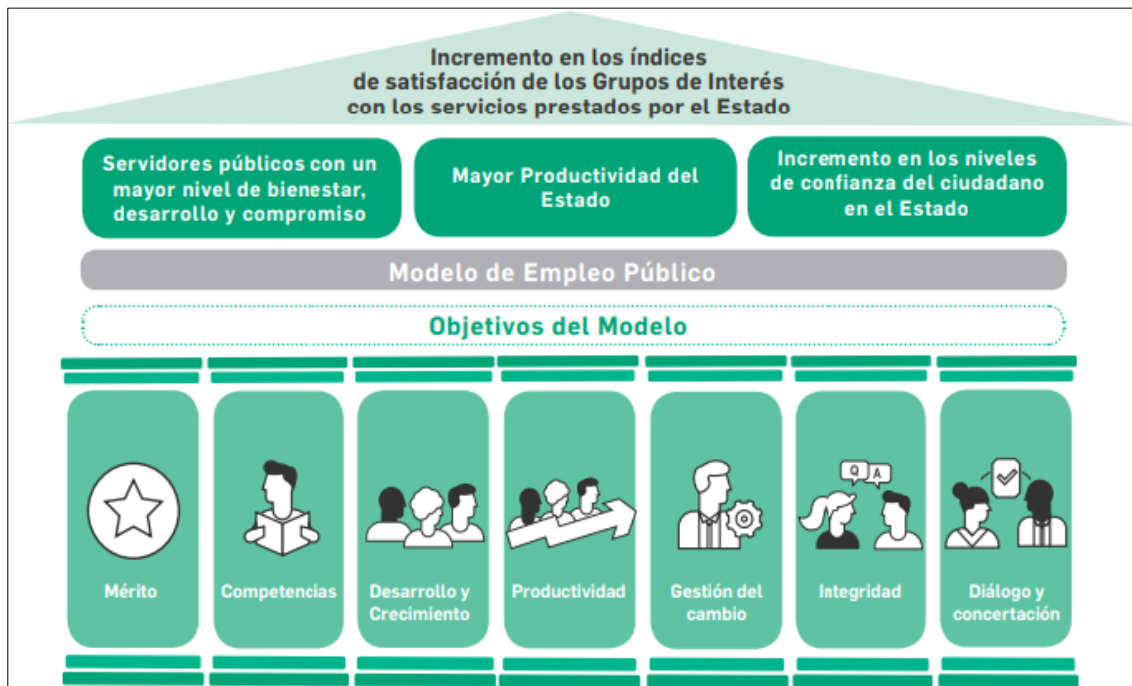
## 1.2 MARCO DE REFERENCIA

### 1.2.1 Marco Conceptual.

A modo de contexto, cabe señalar que la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano- PETH, promovida por el Gobierno Nacional a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG- parte de considerar que el talento humano constituye el gran factor crítico de éxito al interior de las entidades públicas, y por lo tanto, se hace necesario que las entidades y organismos del orden nacional y territorial le apuesten no solo al fortalecimiento de su gestión institucional, mediante el cumplimiento de estándares mínimos que apalanque el cumplimiento de buenas prácticas al interior de sus entidades, sino que además desplieguen acciones estratégicas encaminadas a exaltar y reconocer la labor de quienes lo hacen posible, esto es, a cada uno de los servidores públicos que desde sus entidades ayuden a generar VALOR PÚBLICO.

La Política de Gestión estratégica de Talento Humano- PGETH- esta soportada en el modelo de empleo público (Ley 909 de 2004) y se fundamenta en los siguientes pilares: 1) **El mérito:** Es el criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público, **Las competencias:** Son el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano, **El desarrollo y el crecimiento:** elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su lugar de trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad, **La productividad:** es la orientación permanente hacia el resultado, **La gestión del cambio:** es la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores, **La integridad:** se refiere a los valores con los que debe contar todos los servidores públicos, y, **El diálogo y la concertación:** es la condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos. (MIPG, 2017)

Figura No 1. Marco de la Política de empleo público



Fuente: DAFP, (2018) [Figura]. Recuperado de [https://www.funcionpublica.gov.co/Modelo\\_Integrado\\_Planeacion\\_Gestion\\_mipg.pdf](https://www.funcionpublica.gov.co/Modelo_Integrado_Planeacion_Gestion_mipg.pdf)

En ese orden de ideas, el modelo de empleo público, plantea en el proceso de gestión estratégica del talento humano, con base en un direccionamiento estratégico macro, cuatro (4) subcomponentes: Direccionamiento estratégico y planeación institucional, ingreso, desarrollo y retiro.

Las categorías del componente de **Direccionamiento Estratégico y Planeación**

**Institucional del Talento Humano** son: 1) Conocimiento normativo y del entorno, 2)

Gestión de la información, 3) Planeación estratégica, 4) Manual de Funciones y

competencias, 5) arreglo institucional. Por otro parte, para organizar todos los elementos que

componen la GETH, se han desagregado en componentes, de acuerdo con el ciclo de vida de

un servidor público con sus respectivas categorías.

- Planeación: que involucra momentos de direccionamiento estratégico, seguimiento y evaluación

- Ingreso: Provisión del empleo, Gestión de la información, meritocracia, valoración de las capacidades y competencias y conocimiento institucional
- Desarrollo: Conocimiento institucional, valores, gestión de la información, administración del talento humano, dialogo y concertación (por negociación colectiva), gerencia pública, capacitación, bienestar y estímulos, gestión del desempeño, clima organizacional y cambio cultural y proporción de contratistas
- Retiro: Administración del talento humano, gestión de la información, gestión del conocimiento, desvinculación asistida.

Ahora bien, es necesario precisar que la política del empleo público se refiere al conjunto de arreglos institucionales, normativos y procedimentales que administran el talento humano al servicio de la administración pública, ciclo enunciado anteriormente; mientras que la gestión estratégica del talento humano, es la materialización de estas políticas en todas las entidades públicas del país.

Dentro del proceso de diagnóstico, se encuentra como primera medida la recopilación de información, sobresaliendo con importancia la revisión de la normatividad vigente que rige la gestión del talento en cada una de las entidades, la cual debe convertirse en un referente contextual para los jefes del área de gestión del talento humano.

## 1.2.2 Marco Normativo

A continuación, se relaciona la normatividad que fundamenta el fortalecimiento en la Dimensión del talento Humano.

Cuadro 3. Marco Normativo

Normatividad	Tema
<b>Ley 30 de 1992</b>	Por el cual se organiza el servicio público de la Educación superior
<b>Ley 100 de 1993</b>	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen generalidades de los Bonos Pensionales
<b>Decreto 1567 de 1998</b>	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado
<b>Ley 909 de 2004</b>	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública, y se dictan otras disposiciones (Establece el <b>Plan de Vacantes</b> y <b>Plan de Previsión de Empleos</b> )
<b>Ley 1010 de 2006</b>	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
<b>Ley 1064 de 2006</b>	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.
<b>Ley 1221 de 2008</b>	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo
<b>Decreto 1083 de 2015</b>	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública. (establece el <b>Plan Institucional de Capacitación-PIC, Plan de Incentivos</b> )
<b>Decreto 1072 de 2015</b>	Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo (establece el <b>Plan de Seguridad y salud en el Trabajo</b> )
<b>Decreto 648 de 2017</b>	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015
<b>Acuerdo N.º 002 del 2016</b>	Por el cual se establece la estructura orgánica de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama
<b>Decreto N.º 053 de 2016</b>	Por el cual se ajusta y adopta el Manual de Funciones de la Alcaldía Municipal (Mod Decreto 085 de 2020)

Fuente: Elaboración propia

## **1.3 OBJETIVOS Y RESULTADOS ESPERADOS DE LA PRÁCTICA ADMINISTRATIVA**

### **1.3.1 Objetivo General**

Brindar asistencia técnica en la implementación y el fortalecimiento de la Dimensión de Talento Humano dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama- Meta

### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- Diseñar el Plan Estratégico de Talento Humano 2021-2022 de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama en sus principales componentes.
- Elaborar el Plan Institucional de Capacitación de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama

### **1.3.3 Resultados Esperados**

Como resultado de la ejecución de cada una de las fases propuestas al interior del Plan de Trabajo, se espera que al final de la practica administrativa, la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama cuente con un diagnostico consolidado que responda a las necesidades reales de la entidad, un Plan Estratégico de Talento Humano con todos sus componentes que permita implementar acciones para lograr servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y bienestar y, un Plan Institucional de Capacitación que permita fortalecer los saberes, actitudes habilidades y destrezas de los servidores públicos, además de mejorar sus competencias a fin de alcanzar los objetivos estratégicos de la Institución

## **1.4 FASES Y METODOLOGIA PARA EL DESARROLLO DE LA PRÁCTICA ADMINISTRATIVA**

### **1.4.1. Fases y Metodología para el Desarrollo de la Practica Administrativa**

La metodología utilizada para el desarrollo de la presente práctica administrativa será de conformidad a los lineamientos y criterios establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la normatividad vigente que en materia se aplique. Del mismo modo se tendrá como referente las guías de la Función Pública.

Las actividades desarrolladas durante la presente practica administrativa, específicamente las contenidas para este primer informe, responden al periodo de tiempo comprendido entre el 10 de marzo y el 11 de mayo del año 2021.

Las fases llevadas a cabo, se encuentra registradas en el cronograma anexo a la presente.

#### **Fase 1.**

\*Diagnóstico y Planeación

Actividades

1. Presentación, sustentación y valoración del Plan de trabajo
2. Verificación reporte de METH (febrero 2021) de la vigencia 2020
3. Revisar IDI reportado por el Departamento Administrativo de la Función Pública-FAFP para la vigencia 2020 y realizar análisis de avance 2019--2020
4. Diseño de Bitácora registro cumplimiento Plan de Trabajo
5. Diagnóstico inicial nivel de avance en la implementación en el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH para la vigencia 2020

## **Fase 2**

### \* Diagnóstico estratégico Talento Humano

#### Actividades

1. Diseño, aplicación y tabulación encuesta (Clima Organizacional)
2. Caracterización de servidores y empleos públicos de la entidad
3. Identificación y registro de resultados medición Termómetro - Clima Organizacional
4. Diagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano a través de la METH (resultados reporte Formulario Único de Avances de la Gestión—FURAG)

## **Fase 3**

### \* Actualización Plan Institucional de Capacitación PIC de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama vigencia 2021

#### Actividades

1. Sensibilización y socialización
  - a. Socializar fases y metodología diseño PIC con la Comisión Personal y el Comité de Capacitación y Estímulos
  - b. Realizar diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional
  - c. Conformación grupos focales: Comunicación por dependencia solicitando la elección de líder de área
  - d. Diseño y aplicación de encuesta grupos focales de acuerdo a las competencias del SABER SER- SABER HACER- SABER SABER
  - e. Aplicación de encuesta (DNAO) aplicada a directivos)
  - f. Promoción de Programa Banco Saberes
2. Consolidación del PIC
  - a. Consolidación de Proyectos de Aprendizaje Institucional y socialización ante el Comité de Capacitación y Estímulos y la Comisión de Personal para la priorización de necesidades según disponibilidad presupuestal de la vigencia
3. Formulación y adopción del PIC
  - a. Diseño del Cronograma de actividades PIC y asignación del mecanismo de seguimiento y evaluación

## **Fase 4**

\* Construcción del Plan Estratégico del Talento Humano en sus principales componentes.

### Actividades

1. Alistamiento de la información previo a la planeación
2. Análisis del diagnóstico Estratégico del Talento Humano
3. Consolidación de los Planes que integran el PETH
4. Elaborar Plan de Acción
5. Establecer mecanismo de seguimiento y evaluación
6. Cumplimiento Política de Integridad

## II CAPITULO

### RESULTADOS DE LA PRACTICA ADMINISTRATIVA

## **2.1 ACTIVIDADES DESARROLLADAS DURANTE LA PRACTICA ADMINISTRATIVA**

### **2.1.1 Primer Informe**

Las actividades descritas en el Primer informe, corresponden al periodo de tiempo comprendido entre el 12 de marzo y el 11 de mayo del 2021, en el que se desarrolla las fases de Detección de nivel de avance del - PETH y el diagnóstico de la gestión estratégica de Talento Humano al interior de la entidad. Cabe señalar que para dicho informe se llevaron a cabo ocho (8) actividades.

➤ Presentación, Sustentación y valoración del Plan de Trabajo.

Previa presentación y sustentación del Plan de Trabajo, el docente asesor Francisco Alberto Bautista asignado mediante comunicación oficial por parte de la Escuela Superior de Administración Pública- ESAP- Territorial Meta, realiza valoración y aprobación del Plan de Trabajo, por parte de la entidad receptora, la Ingeniera Edna Tatiana Jiménez Gallo, Secretaria de Planeación e Infraestructura y supervisora asignada a la práctica, emite aprobación del mismo.

➤ Verificación reporte METH vigencia 2020.

Se realiza verificación al proceso de reporte en la METH de la vigencia 2020, teniendo en cuenta que a la fecha de la verificación no se contaba con el autodiagnóstico completo, se realiza apoyo en su diligenciamiento, tomando como base la información encontrada en físico y en la página institucional.

➤ Revisar Índice de Desempeño Institucional- IDI reportado por el Departamento Administrativo de la función Pública-DAFP para la vigencia 2020 y realizar análisis de avance 2019-2020.

Teniendo en cuenta que mediante directriz impartida por el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante CIRCULAR EXTERNA 100-005 de 2021 se amplía las fechas de reporte para el Formulario Único de Reporte y de gestión – FURAG VIGENCIA 2020 hasta el 12 de abril para el Departamento del Meta, el reporte correspondiente a la MDI de la vigencia 2020 solo estará disponible a partir del mes de mayo; no obstante, se realiza análisis del IDI reportado por el DAFP para la vigencia 2019, así como de sus recomendaciones.

➤ Diagnóstico inicial nivel de avance en la implementación del PETH.

El proceso de diagnóstico inicia con el alistamiento de la información física y digital con la que cuenta la entidad y que corresponden a los componentes que integran el Plan Estratégico de Talento Humano, ( Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos y el Programa de salud y Seguridad en el trabajo), además de los documentos insumo que me permitirán comprender las necesidades reales que tiene la entidad frente a sus funciones y su estructura (Manual de Funciones, Estructura Organizacional)

En función de medir el Clima Laboral de la entidad como parte del desarrollo del Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano- GETH, se verifica la última el reporte de la Matriz Estratégica de Talento Humano de la vigencia 2019, en la que no se haya cumplimiento a este indicador, por lo que se concluye que durante la vigencia anterior no se realizó Medición de Clima Organizacional.

➤ Diseño, aplicación y Tabulación encuesta Clima Laboral

Las actividades relacionadas al diseño, la aplicación y tabulación de la encuesta de Clima Laboral involucro los criterios sugeridos por el Departamento Administrativo de la función Pública- DAFP- los cuales se enmarcan en categorías como: Orientación organizacional, Gestión Estratégica del Talento Humano, Estilo de dirección, Comunicación e Integración, Trabajo en equipo, Capacidad Profesional, Educación y/o profesionalización y medio ambiente físico. El instrumento de medición se desarrolló en un total de 33 preguntas con la opción de cuatro (4) criterios distintos de respuesta.

Para motivar la participación de los servidores de la entidad, se elaboró un banner de publicidad el cual fue dispuesto en cada una de las dependencias, del mismo modo y en coordinación de la Secretaria de Gobierno, Seguridad y Convivencia se elaboró una circular informativa que diera cuenta de las fechas en las que estaría disponible la encuesta y el alcance que esta tendría a los niveles. asistencial, técnico, profesional y asesor. Al finalizar el proceso de aplicación y tabulación, se concluyó que tan solo 20 servidores de los 22 objeto de la encuesta participaron en la medición de la percepción del Clima Laboral.

➤ Caracterización de los empleos y servidores de la entidad.

El proceso de caracterización de los empleos y servidores de la entidad, se desarrolló en dos fases: la primera correspondió al compendio de la información contenida en el Manual de funciones y Competencias Laborales, además de la información registrada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público- SIGEP; la segunda, se desarrolló gracias al uso de herramientas tecnológicas, para el caso, se utilizó la aplicación de Google Forms en la que se incorporaron preguntas relacionadas con: Nombre y apellidos, edad, cargo, tipo de vinculación, n° hijos, madre o padre cabeza de familia; etc., que permitieran compilar información sociodemográfica actualizada para cada uno de los servidores. Para este último caso y en aras de garantizar la caracterización de todos los servidores públicos de la entidad, la Secretaria de Gobierno, Seguridad y Convivencia, expide circular administrativa

➤ Identificación y registro de resultados de Medición de Clima Organizacional.

La identificación y registro de los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta de percepción de Clima Organización, evidenció afectación a seis (6) de los siete (7) criterios a evaluar, entre los que se resaltan: *inconformismo y malestar en los servidores de la entidad por cuenta de la ausencia de reconocimiento a los servidores que se destacan, necesidad de fortalecer la capacitación al interior de la entidad, como un elemento importante dentro del componente del Plan Institucional de Capacitación, la adecuación física de las distintas áreas de trabajo a fin de garantizar que estas sean seguras para el desarrollo de las actividades que realizan los servidores de la entidad, un deficiente proceso de comunicación al interior de la entidad, una débil capacidad de negociación al interior de la entidad, y, el*

*interés en los servidores en tomar cursos alternos y complementarios de formación. La identificación y el registro de estos resultados se pueden encontrar en el documento Diagnostico Gestión Estratégica del Talento Humano, desde la página 39 a la 48.*

➤ Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la METH y resultados reporte Formulario Único de Avances de la Gestión- FURAG

El diagnóstico de la Gestión estratégica del Talento humano de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama fue compilado en un documento cuya estructura para mayor comprensión se dividió en las siguientes partes: información que relaciona el Direccionamiento estratégico de la entidad, Información previa a la Planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano, y, el Diagnostico de cada uno de los componentes. Este insumo permitirá el desarrollo del Plan de Acción y la Matriz de Seguimiento del Plan Estratégico del Talento Humano de la entidad para la siguiente vigencia.

### **2.1.2 Segundo Informe**

Las actividades descritas en el Segundo informe, corresponden a la fase de formulación del Plan Institucional de Capacitación 2021-2022 desarrollado entre el 12 de mayo y el 11 de junio del 2021. Cabe señalar que para dicho proceso se llevaron a las actividades propuestas en la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación y los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, las cuales son las siguientes:

➤ Sensibilización y Socialización

El proceso de sensibilización estuvo orientado a preparar y motivar a la totalidad de los empleados de la alcaldía Municipal para que participaran de todas las etapas del Plan Institucional de Capacitación- PIC, como estrategia se usó mensajes agradables y alusivos que permitieran la reflexión, del mismo modo y en articulación con el área de Talento Humano se identificó facilitadores que apoyaran esta iniciativa. Se utilizó como metodología el recorrido por las dependencias y una imagen publicitaria

### ➤ Consolidación del PIC

El desarrollo de esta fase, incluye el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional- DNAO identificadas en todos los niveles al interior de la entidad, y la priorización y depuración de las temáticas que integraran el Plan Institucional de Capacitación 2021-2022.

Para el desarrollo de la Detección de las Necesidades de Aprendizaje Organizacional- DNAO se diseñaron dos instrumentos (encuestas) orientados principalmente conocer la percepción de los servidores frente a los temas de capacitación, el primero, se aplicó al nivel directivo con el que se buscó advertir entre otros temas, los que permitirían mejorar las competencias para un desempeño exitoso en el grupo de trabajo del área que lideran, los aspectos que se podrían mejorar en materia de gestión con la capacitación, sus necesidades individuales, vistas desde el papel estratégico que desempeñan frente al cumplimiento de los objetivos estratégicos y la misión de la entidad. Del mismo modo y en aras de dar cobertura a las necesidades y requerimientos de formación y capacitación de la entidad, se designó por parte del nivel directivo a un líder de equipo, que hará parte del proceso de diagnóstico, formulación y priorización de necesidades de aprendizaje

Una vez fue asignado el líder de equipo por parte de las secretarías del nivel directivo, se llevó a cabo una reunión con cada uno de ellos en representación de las áreas de trabajo y la Comisión de Personal para aplicar encuesta de Grupo Focales.

Por su parte la depuración y priorización de las necesidades se realiza con base en todos aquellos valores significativos y que muestren la importancia relativa para el cumplimiento de la misión y de los objetivos estratégicos de la entidad, del mismo modo se tuvo en cuenta las principales necesidades de los servidores en la etapa de Desarrollo al interior de su ciclo de vida.

### ➤ Formulación y adopción

El desarrollo de esta fase, incluye la etapa de Formulación de Proyectos de Aprendizaje en Equipo- PAE´S, la aprobación del Cronograma del Plan Institucional de Capacitación con la respectiva asignación de los responsables, y la disponibilidad presupuestal y ejecución para la vigencia 2021-2022

El proceso de la formulación de Proyectos de Aprendizaje en Equipo- PAE´S se desarrolló bajo la estrategia denominada “Banco de Saberes”, entendida como la conformación del equipo de servidores que, de manera voluntaria, liderara los Proyectos de Aprendizaje en Equipo- PAE´S en temáticas de su dominio y que contaran con las competencias requeridas para que impartan su conocimiento bajo un enfoque pedagógico.

La estrategia estuvo dirigida a todos los servidores de la entidad, por lo que se desarrollaron piezas informativas y un formulario de registro en línea, la divulgación se inició desde el 08 de junio de 2021 a través del grupo de comunicaciones oficiales de la entidad. Dentro del mecanismo establecido para evaluación y seguimiento quedo consignado dos (2) niveles a evaluar, la evaluación al proceso de capacitación y la evaluación al impacto que la misma tenga al interior de las competencias de los servidores públicos.

#### **2.1.3 Informe Final**

El desarrollo de las actividades contenidas en este informe, corresponde a las ejecutadas en el periodo comprendido desde el 12 junio hasta el 27 de junio de 2021, las cuales permitieron la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano- PETH, último producto de esta práctica administrativa, teniendo como insumo el diagnostico de la Gestión estratégica del Talento Humano

El objetivo de la elaboración del PETH no es otro, sino el de buscar implementar acciones de mejora dentro de la entidad a fin de tener servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo, pero sobre todo de compromiso para ejercer su labor frente al Estado

con valores que los diferencien y los orienten a identificar la ÈTICA como parte fundamental de sus principios

Las actividades desarrolladas fueron las siguientes:

➤ Proceso de Planeación estratégica del Talento Humano

El proceso de planeación estratégica del talento humano, no es otro sino el alistamiento y verificación de la información física y digital que se encuentra al interior de la entidad y que responde a información básica del talento Humano, dentro de esta actividad examino la información que relaciona el estado de la planta de personal, su composición, la caracterización de los empleos de la entidad, así como el Manual de funciones y competencias laborales y el estado del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público- SIGEP.

Teniendo en cuenta que el Plan Estratégico de Talento Humano lo integran ocho (8) componentes y uno transversal, se requirió entonces la validación de la elaboración de cada uno de los planes, encontrando así que, la entidad solo contaba con la adopción del Plan de bienestar e incentivos, el Plan Anual de vacantes y de Provisión de empleos, el Plan Estratégico del Talento Humano, y el Plan institucional de Capacitación. Sin embargo estos dos último registraron observaciones, pues el Plan Estratégico de Talento Humano encontrado al interior del área de talento humano, correspondía a la información que se había reportado en el Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión- FURAG para la vigencia 2019 por lo que era necesario su actualización, en el caso del Plan Institucional de capacitación, se evidenció que este fue elaborado sin tener en cuenta los lineamientos propuestos al interior del Plan Nacional de Formación y capacitación 2020-2030, además de no responder a un diagnóstico real de las necesidades de capacitación de la entidad, el documento en sí mismo tampoco integraba el Plan de Inducción y reinducción, por lo que se encontró que tampoco se había desarrollado

➤ Diagnostico de la Gestión estratégica del Talento Humano

El proceso de diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama, contemplo el desarrollo de dos momentos:

1. *Levantamiento y análisis de información secundaria disponible.* Se recopiló y analizó documentación física y/o en línea disponible al interior de la entidad, así como la publicada a través de la página web institucional <http://www.sanjuandearama-meta.gov.co>, la información en mención refiere documentos como: el Sistema de Información y Gestión del empleo Público (SIGEP), la Matriz Estrategia de Talento Humano, el Formulario Único de Reporte de avance de la Gestión (FURAG) y la revisión de los componentes que integran el Plan Estratégico del Talento Humano, como son: Plan Institucional de Capacitación, Programa de Bienestar social e incentivos, Plan de Salud y seguridad en el Trabajo, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Provisión del Talento Humano
2. *Levantamiento, sistematización y análisis de información primaria.* Se aplicaron dos (2) instrumentos para recopilación de información primaria: encuestas de Clima Laboral realizada a los servidores públicos de los niveles: Asistencial, Técnico, Profesional y Asesor de la entidad, los datos obtenidos a partir de la aplicación de la ficha técnica (encuesta) al nivel directivo, y el análisis a partir del empleo de una Matriz DOFA

➤ Consolidación de los componentes del Plan Estratégico de Talento Humano

Realizada la verificación de la información y contado con el diagnóstico de la Gestión estratégica del Talento Humano, se inició con la consolidación de los componentes que integran el plan, integrando los apartes más relevantes al desarrollo del documento, pues los mismos hacen parte de los anexos del PETH.

➤ Plan de Acción de la METH

Para el desarrollo del Plan de Acción se tuvo en cuenta los resultados obtenidos para cada una de las rutas y subrutas de la Matriz estratégica del Talento Humano con menor puntaje en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo.

Las rutas y subrutas en las que se funda el Plan de Acción son las siguientes:

Nombre de las Rutas de creación de valor con menor puntaje:

1. RUTA DE LA FELICIDAD

Subrutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:

- ❖ Ruta para la Innovación con Pasión
- ❖ Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo

2. RUTA DEL CRECIMIENTO

Subrutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:

- ❖ Ruta para implementar una cultura de liderazgo en el trabajo en equipo y el reconocimiento
- ❖ Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del Talento a pesar de que está orientado al logro

Teniendo en cuenta que, con desarrollo del Plan de Acción se logra contrarrestar las principales debilidades en materia de Gestión Humano al interior de la entidad, se priorizan las siguientes actividades a partir de las rutas ya identificadas.

Para la Ruta de la Felicidad se determinaron las siguientes acciones:

- ❖ Fomentar la modalidad de Trabajo en casa como un programa dentro del Plan de Bienestar Social

- ❖ Ejecutar las actividades propuestas en la caja de herramientas de la Política de Integridad a fin de determinar el nivel de apropiación del Código de Integridad en los servidores de la entidad
- ❖ Ejecutar los programas de capacitación orientados a temas de Innovación, los cuales se encuentran contenidos en la programación del PIC
- ❖ Fomentar la modalidad de Trabajo en casa como un programa dentro del Plan de Bienestar Social
- ❖ Elaborar e implementar el PSSST conforme a la norma legal vigente
- ❖ Adoptar los comités que integran el Plan de SST (Comité de Teletrabajo, Comité de Convivencia Laboral, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST)
- ❖ Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico a los servidores de la entidad

En la Ruta del Crecimiento las siguientes acciones priorizadas son:

- ❖ Diseñar e implementar al interior de la entidad un sistema propio de Evaluación de Desempeño tanto para empleados de carrera administrativa como servidores en provisionalidad
- ❖ Implementar el Plan Institucional de Capacitación y disponer de los recursos necesarios a fin de ejecutar el cronograma dispuesto para la vigencia
- ❖ Promover actividad para la celebración del día del servidor Público
- ❖ Implementar el Plan de Reinducción al interior de la entidad desde la vigencia actual, entendiendo que este es cada 2 años
- ❖ Implementar el Plan de Inducción para los servidores públicos que se vinculen a la entidad sin importar su tipo de vinculación

➤ Seguimiento y Evaluación del PETH

Dentro de la etapa de Seguimiento y Evaluación del Plan Estratégico del talento Humano se hizo necesario establecer herramientas de seguimiento e indicadores para medir el nivel de implementación y cumplimiento del Plan Estratégico del Talento Humano

Las herramientas de seguimiento establecidas a utilizar son:

- ❖ El cronograma del Plan Estratégico del Talento Humano
- ❖ Los indicadores
- ❖ Los resultados del FURAG y la comparación de cada uno frente a la vigencia anterior
- ❖ El seguimiento al Mapa de Riesgos
- ❖ Revisión de la eficacia de las acciones del PETH

Los indicadores de gestión son:

<b>Indicador</b>	<b>Formula de Calculo</b>	<b>Periodicidad</b>
Porcentaje de cumplimiento en la implementación del Plan Estratégico de Talento Humano	$\frac{\text{Total de actividades ejecutadas}}{\text{Total de actividades planeadas}} \times 100$	Trimestral

Del mismo modo se establece tener en cuenta como parte del seguimiento del Plan estratégico del talento Humano los documentos soporte del desarrollo de las actividades relacionadas al bienestar y la capacitación de los servidores de la entidad, como son:

- ❖ Registros de asistencia
- ❖ Sistema de Información y Gestión del Empleo- SIGEP
- ❖ Instrumentos aplicados en la evaluación general y de impacto en los programas de capacitación

➤ Integración Política de Integridad

La política de Integridad se desarrolló mediante la adopción del código de integridad al interior de la entidad, este fue adoptado como herramienta de guía que orientará a los servidores públicos, estableciendo pautas de la manera en la que debe obrar y los valores: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia, que orientaran su comportamiento en su labor. Este documento se presenta como anexo al Plan Estratégico del Talento Humano

## **2.2 LOGROS OBTENIDOS**

Con el desarrollo de los objetivos específicos propuestos al interior de la practica administrativa, orientados al Diseño del Plan estratégico del Talento Humano y a la elaboración del Plan Institucional de Capacitación, se logró obtener el fortalecimiento de la dimensión de Talento Humano INTEGRADA EN EL MODELO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG AL INTERIOR DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE ARAMA, en la medida que, se propiciaron espacios de diálogo entre todos los niveles jerárquicos a fin de lograr la construcción de cada uno de los Planes, permitieron consolidar un diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano que diera cuenta de la situación real en materia de talento Humano al interior de la entidad, posibilitaron la aplicación de la encuesta de percepción del clima laboral que dará lugar a acciones que mejoren las condiciones del clima en la organización, involucraron al nivel directivo en cada una de las fases comprometiéndolo con la gestión del Talento Humano y contribuyeron directamente a subsanar 36 de las 44 observaciones emitidas por el Departamento de Administración Pública DAFP reportadas para el IDI de la vigencia 2020 con relación al ciclo de vida del servidor público.

No obstante, y pese a todos los logros enunciados anteriormente, sin duda, la mayor obtención alcanzada en la presente practica administrativa, es que, a partir de esta, la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama tendrá un talento humano más capacitado, con mayor nivel de bienestar, pero sobre más comprometidos para ejercer su labor frente al Estado, con valores que los diferencien y los orienten a identificar la Ética como parte de sus principios.

## 2.3 RESULTADOS FINALES ELABORADOS

Los documentos que consolidan los resultados obtenidos a través de la práctica Administrativa son los siguientes:

### ❖ Plan Estratégico del Talento Humano

El Plan Estratégico del Talento Humano desarrolla todas las acciones encaminadas en el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) tomando las políticas consignadas al interior del Modelo de Planeación y Gestión y los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP.

El documento en sí mismo parte del diagnóstico de la Gestión del Talento Humano, para lo cual toma como base los resultados del Formulario Único de Reporte y Avance- FURAG y el reporte de la Matriz Estratégica de Talento Humano para a partir de allí establecer un Plan de Acción que permita mejorar los niveles más bajos obtenidos en las rutas de creación de valor. Del mismo modo es desarrollo del presenta Plan integra los componentes del Plan Institucional de Capacitación; Plan Inducción y Reinducción; Programa de Bienestar social e incentivos; Plan Anual de Vacantes y Plan de previsión de recursos humanos, y el Código de Integridad.

El alcance del presente Plan, establece la aplicación a todos los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama.

### ❖ Plan Institucional de Capacitación

El Plan Institucional de Capacitación- PIC es un instrumento que en materia de Gestión de Talento Humano permite mejorar su desempeño, expandir las capacidades y experimentar nuevas formas de pensamiento en los servidores de la entidad, de tal manera que les permita adaptarse a los cambios constantes de la entidad.

Esto se debe principalmente a que está enfocado en el fortalecimiento y desarrollo de las competencias de los servidores públicos además de que en su desarrollo se logran cubrir las necesidades y requerimientos en materia de capacitación

Del mismo modo el Plan Institucional de Capacitación desarrollo el programa de inducción y reinducción cuya finalidad en última es, facilitar y fortalecer la integración del servidor a la cultura organizacional

Respecto a su alcance, es claro que la regla general del empleo público es la carrera administrativa, y que sobre ella se fundamenta los diferentes lineamientos en materia de formación y capacitación del Talento Humano, no obstante y teniendo en cuenta que a partir de la implementación de los acuerdos de paz, se estableció que el Gobierno Nacional deberá poner en marcha mecanismos y acciones para **“Capacitar a funcionarias y funcionarios públicos y a líderes y lideresas de las organizaciones y movimientos sociales para garantizar la no estigmatización”** (....). (subrayado fuera de texto). Lo anterior, al tenor de lo dispuesto en el Decreto 894 de 2017 en su art 1 que modifico el literal g) del artículo 6 del decreto Ley 1567 de 1998, quedando así: g) Profesionalización del servidor público. ***“Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa***

En consecuencia, el presente Plan Institucional de Capacitación- PIC 2021-2022 será aplicado a todos los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama indistintamente de la naturaleza de su cargo; en todo caso, cabe señalar que las personas que se encuentren vinculadas a la Administración Municipal por contrato de prestación de servicios, solo podrán asistir a las actividades que imparta la entidad, siempre y cuando tengan como finalidad la difusión de temas transversales y de interés para el desempeño institucional, tal y como lo señala la Circular Externa 100-010 de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP.

## 2.4 CONCLUSIONES

- ❖ Actualizar el manual específico de funciones y de competencias laborales, detallando en ellos el nivel de responsabilidad que se exigen en cada empleo, las competencias comunes a todos los servidores públicos y comportamentales por nivel jerárquico, del mismo modo se hace necesario incluir las equivalencias correspondientes a cada uno de los empleos de conformidad a la normatividad vigente. Cabe señalar que se hace necesario determinar si la planta será estructural o global, para el caso de las plantas globales en el Manual de funciones no se identifica su ubicación en las dependencias que hacen parte de la organización interna, como lo esta actualmente en el manual de funciones. Para este tipo de plantas, solo deben estar especificados para una dependencia en particular, los empleos que implican la confianza y tengan asignadas funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo que estén al servicio directo e inmediato y adscritos al despacho del alcalde

**Para la presente, se muestra el siguiente ejemplo:**

<b>Dependencia</b>	<i>Donde se ubique el empleo</i>
<b>Cargo del Jefe Inmediato</b>	<i>Quien ejerza la supervisión directa</i>

- ❖ En aras de fortalecer las variables de la Comunicación e Integración y el Trabajo en equipo afectadas en el diagnóstico del Clima Organizacional, se requiere que el área de Talento Humano implemente de manera inmediata las actividades previstas en el Programa de Bienestar social e incentivos.
- ❖ Ejecutar las acciones previstas en el Plan de Acción de la METH contenido al interior del Plan Estratégico de Talento Humano, a fin de mejorar las siguientes rutas de creación de valor: Ruta de la Felicidad, y la Ruta del Crecimiento.
- ❖ La Alcaldía Municipal de San Juan de Arama, debe encaminar sus esfuerzos a nivel presupuestal para garantizar una adecuada Gestión estratégica del Talento Humano que permitan el desarrollo de los componentes que integran el ciclo de vida del Servidor Público: Ingreso, Desarrollo y Retiro.
- ❖ Elaborar y adoptar los Planes faltantes que integran el Plan estratégico de Talento Humano, los cuales son: Plan de Seguridad y salud en el trabajo, Plan de monitoreo y seguimiento del SIGEP, Plan de evaluación del desempeño y el Plan de medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional

## 2.5 FUENTES BIBLIOGRAFICAS

- Función pública. (2020). Recuperado 12 de mayo de 2021, de Función pública website: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion#undefined>
- Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el sector público colombiano. Dirección de Empleo Público. (2017). Recuperado 11 de abril de 2021, de Función pública website: <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/28587896/Guia+de+Gestion+Estrategica+del+Talento+Humano.pdf/d0423f491a86-fe8a-6c3c-edcfe89c4131?version=1.0&download=true>
- Ley 1960 de 2019. (2019). Recuperado 19 de abril de 2021, de Gestor Normativo website: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95430>
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. (2020). Recuperado 15 de mayo de 2021, de Función pública website: [https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document\\_library/bGsp2IjUBdeu/view\\_file/34208239](https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/34208239)
- Riveros Pinzon, R. E. (2003). Formación y Capacitación del Servidor Público, Guía para implementar los programas de Inducción y Reinducción. Documento realizado en coordinación con el equipo de trabajo de Talento Humano de la Dirección de Políticas de Administración Pública. Recuperado 19 de mayo de 2021, de Función pública website: <https://ingenieriaemprendimiento.files.wordpress.com/2016/01/programa-de-induccion-y-reinduccion.pdf>
- Medición del Desempeño Institucional. (2019). Recuperado 5 de marzo de 2021, de Función pública website: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion#undefined>

- Medición del Desempeño Institucional. (2020). Recuperado 5 de junio de 2021, de Función pública website: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion#undefined>
- Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el sector público colombiano. (2017). Recuperado 20 de mayo de 2021, de Dirección de Empleo Pública website:  
<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/28587896/Guia+de+Gestion+Estrategica+del+Talento+Humano.pdf/d0423f491a86-fe8a-6c3c-edcfe89c4131?version=1.0&download=true>
- Manual operativo del sistema de gestión MIPG -Versión 3. (2019). Recuperado 22 de marzo de 2021, de Departamento Administrativo de la Función Pública website:  
<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Manual+Operativo+MIPG.pdf/ce5461b4-97b7-be3b-b243781bbd1575f3>

## 2.6 RESUMEN ANALÍTICO

**TITULO:** Fortalecimiento De la Dimensión de Talento Humano dentro del Modelo Integrado De Planeación Y Gestión de la Alcaldía Municipal De San Juan de Arama-Meta

**OBJETIVO:** Brindar asistencia técnica en la implementación y el fortalecimiento de la Dimensión de Talento Humano dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama-Meta

**PALABRAS CLAVES:** Talento Humano; MIPG; PIC; Inducción; Reinducción; Gestión; Plan Estratégico.

**DESCRIPCIÓN:** Ante la necesidad de implementar acciones que permitieran subsanar las recomendaciones de mejora emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, según reporte de Desempeño Institucional de la vigencia 2019 y, encontrando que para el inicio de la practica administrativa la dimensión con menor valor frente a los resultados alcanzados, fue la de Talento Humano con un 33,2%, se hizo entonces perentorio orientar el desarrollo de la presente practica al fortalecimiento de esta dimensión al interior del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama, en la medida que, la entidad no solo mejorara sus indicadores de desempeño para la siguiente vigencia, sino que además consolidara una gestión estratégica de Talento Humano-GETH que estuviera orientada a la satisfacción en el trabajo, a la calidad de vida laboral y al fortalecimiento del ciclo de vida de los servidores públicos, permitiendo así mismo mayores niveles de confianza de los Sanjuaneros, a través de una gestión orientada a generar valor público.

**CONTENIDO:** El contenido desarrollado en el presente informe, corresponde al compendio de cada una de las actividades realizadas al interior de la practica administrativa, el documento para una mayor comprensión se encuentra estructurado en dos capítulos: el primero comprende la descripción de la entidad, como lo es: su misión, visión y aspectos sustanciales de la misma; así mismo el marco de referencia, el cual comprende conceptos propios que son necesarios para el desarrollo de las estrategias para el fortalecimiento de la Dimensión de Talento Humano; los objetivos y resultados esperados; y las fases y metodología para el desarrollo de la practica administrativa.

El segundo capítulo por su parte, comprende las actividades desarrolladas en el primero, segundo y tercer informe presentado al interior de la práctica administrativa, los logros obtenidos, los resultados finales a partir del cumplimiento de los objetivos específicos, las conclusiones, las fuentes bibliográficas, y un resumen analítico que da cuenta de todo el proceso de la práctica administrativa al interior de la entidad.

**METODOLOGIA:** La metodología utilizada para el desarrollo de la presente práctica administrativa estuvo enmarcada de conformidad a los lineamientos y criterios establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la normatividad vigente en materia de gestión del Talento Humano.

Para mayor precisión en el alcance de los objetivos propuestos, las actividades contenidas al interior de la práctica administrativa, estuvieron contenidas en cuatro (4) grandes fases:

Fase 1. Diagnóstico y Planeación

Fase 2. Diagnóstico estratégico Talento Humano

Fase 3. Actualización Plan Institucional de Capacitación PIC de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama vigencia 2021

Fase 4. Construcción del Plan Estratégico del Talento Humano en sus principales componentes.

**CONCLUSIONES.** Con la terminación de la presente práctica administrativa, se puede concluir que:

- ❖ la Gestión del Talento Humano es un proceso transversal a todas las áreas al interior de las entidades públicas, por lo que debería ser considerada como un proceso estratégico y no de apoyo.
- ❖ Al interior de las entidades públicas, los procesos de formación y capacitación en el nivel directivo deben ser permanentes, de tal manera que las decisiones tomadas en materia de su gestión, estén orientadas al conocimiento y al buen uso de los recursos
- ❖ Las entidades públicas deben hacer un esfuerzo en materia fiscal, a fin de garantizar la calidad de vida laboral, la integridad en el servicio, la gerencia y el liderazgo y la formación y la capacitación permanente de sus servidores, indistintamente de su nivel, pues es el talento humano el factor determinante en el cumplimiento de los Planes de Desarrollo y los fines esenciales del Estado

## FUENTES:

- Función pública. (2020). Recuperado 12 de mayo de 2021, de Función pública website: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion#undefined>
- Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el sector público colombiano. Dirección de Empleo Público. (2017). Recuperado 11 de abril de 2021, de Función pública website: <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/28587896/Guia+de+Gestio+n+Estrategica+del+Talento+Humano.pdf/d0423f491a86-fe8a-6c3c-edcfe89c4131?version=1.0&download=true>
- Ley 1960 de 2019. (2019). Recuperado 19 de abril de 2021, de Gestor Normativo website: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95430>
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. (2020). Recuperado 15 de mayo de 2021, de Función pública website: [https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document\\_library/bGsp2IjUBdeu/view\\_file/34208239](https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/34208239)
- Riveros Pinzon, R. E. (2003). Formación y Capacitación del Servidor Público, Guía para implementar los programas de Inducción y Reinducción. Documento realizado en coordinación con el equipo de trabajo de Talento Humano de la Dirección de



Ing. **EDNA TATIANA JIMENEZ GALLO**  
Secretaría de Planeación e Infraestructura

## 2.7 ANEXOS

Los documentos consolidados durante la practica administrativa y que hacen parte del anexo del presente documento son:

2.7.1 Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano

2.7.2 Plan de Inducción y Reinducción

2.7.3 Plan Institucional de Capacitación

2.7.4 Plan Estratégico de Talento Humano

# ANEXOS

**2.7.1 Diagnostico de la Gestión Estratégica del  
Talento Humano pags 49-99**

**2.7.2 Plan de Inducción y Reinducción pags 100-122**

**2.7.3 Plan Institucional de Capacitación pags 123-177**

**2.7.4 Plan Estratégico del Talento Humano pags 178-254**

## Diagnostico de la Gestión estratégica del Talento Humano



Fortalecimiento de la Dimensión de talento Humano dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama

Mayo, 2021

Yesenia Real Vega  
Escuela Superior de Administración Pública  
Docente Asesor: Francisco Alberto Bautista

# Tabla de contenido

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1-2
<b>2.</b>	<b>OBJETIVOS</b>	
	2.1 General .....	3
	2.2 Específicos.....	3
<b>3.</b>	<b>ALCANCE</b> .....	3
<b>4.</b>	<b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE ARAMA</b> .....	
	4.1 Contexto de la entidad.....	4-5
	4.2 Estructura Organizacional .....	6
	4.3 Objetivos Estratégicos de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama.....	7
	4.4 Misión .....	8
	4.5 Visión .....	8
	4.6 Valores Institucionales.....	8-9
<b>5.</b>	<b>PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	
	5.1 Marco Conceptual de la Gestión Estratégica del Talento Humano.....	9-12
	5.2 Caracterización de los empleos al interior de la entidad (Planta actual).....	13
	5.3 caracterización de los servidores públicos de la entidad.....	14
	5.4 Manual de Funciones .....	15
<b>6.</b>	<b>DIAGNOSTICO</b>	
	6.1 Diagnostico de la de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la METH .....	15-24
	6.2 Resultados FURAG .....	24-25
	6.3 Rutas de creación de Valor.....	26-27
	6.4 Necesidades de capacitación.....	27-29
	6.5 Necesidades de Bienestar.....	29-30
	6.6 Análisis de la caracterización del Talento Humano .....	31-35
	6.7 Diagnostico del Clima Organizacional 2021.....	35-45
	6.8 Diagnostico Matriz DOFA .....	46-48



## 1. INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG es un marco de referencia que permite dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas. Su implementación y reciente actualización (art 133. Ley 1753 de 2015) está orientada a seguir fortaleciendo los mecanismos, métodos y procedimientos al interior de cada entidad con el fin de generar VALOR PÚBLICO, resultados que responderán al cumplimiento de los Planes de Desarrollo y resolverán necesidades de los ciudadanos, según lo dispone el decreto 1499 de 2017 (p.8).

La operacionalizada MIPG es puesta en marcha a través de sus siete (7) dimensiones: **Talento Humano**, Direccionamiento estratégico, Gestión con valores para resultados, Evaluación de resultados, Información y Comunicación, Gestión del conocimiento y la innovación y control interno. No obstante, y dado su alcance, se ha considerado que al interior de este modelo el eje principal es la Dimensión del Talento Humano, pues tiene como propósito ofrecer las herramientas para fortalecer el desarrollo de competencias funcionales y comportamentales por parte de los servidores al interior de la entidad, garantizando el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la misma.

Para su correcta ejecución, la dimensión de Talento se fundamenta en el Plan Estratégico de Talento Humano, un elemento fundamental que promueve capacidades, conocimientos, actitudes y valores dentro del ciclo de vida del servidor público (ingreso, permanencia y retiro) y que a su vez, fortalece principios como: orientación a resultados, articulación institucional, excelencia y calidad, toma de decisiones basada en evidencia, aprendizaje e innovación, enaltecimiento del servidor público, compromiso, acompañamiento gradual, estandarización, y mejoramiento continuo.

El presente documento, pretende dar a conocer el diagnóstico de la gestión estratégica del Talento Humano encontrado al interior de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama durante

la práctica administrativa desarrollada gracias al convenio de cooperación suscrito por la entidad y la Escuela Superior de Administración Pública-ESAP.

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 General**

Planificar el desarrollo de la gestión estratégica de Talento Humano de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama, mediante programas y planes que desarrollen integralmente a los servidores públicos en beneficio del cumplimiento de la misión institucional.

### **2.2 Específicos**

- Caracterizar la Gestión estratégica del Talento Humano
- Proponer alternativas de ajuste a los instrumentos de Planeación de la Gestión del Talento Humano
- Consolidar el Plan Estratégico de la Gestión de Talento Humano de la entidad

## **3. ALCANCE**

El Plan estratégico del Talento Humano será aplicado a todos los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG y tiene un alcance propositivo que se puede extender a materializarse normativamente en el caso de ser aplicado

## **4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE ARAMA**

### **4.1 Contexto de la entidad**

El Municipio de San Juan de Arama, se encuentra en un importante nodo de comunicaciones entre la región del Ariari y la Serranía de la Macarena. Está ubicado a 119 km de la ciudad de Villavicencio, capital del Meta, sus principales límites son; al oriente limita con los Municipios de Fuente de Oro y Puerto Lleras, al Occidente con Mesetas, al Norte limita con el municipio de Granada y al sur, su límite señala el municipio de Vista hermosa.

San Juan de Arama es uno de los municipios más antiguos del Meta, sus principales antecedentes datan que fue un paso de conquistadores y buscadores de oro en pos del “Dorado”. Desde sus primeros asentamientos en 1537, su historia da cuenta de nombres como: NUESTRA SEÑORA DE LA ASUNCIÓN, NUESTRA SEÑORA DE LA FRAGUA, SAN JUAN DE LOS LLANOS, CONCEPCIÓN DE ARAMA y finalmente lo que conocemos hoy día como SAN JUAN DE ARAMA<sup>1</sup>.

La población del Municipio está conformada en lo fundamental por colonos migrantes de diferentes regiones del país que venían huyendo de la violencia en la época de los años sesenta. Actualmente San Juan de Arama tiene 8.865 habitantes, según censo DANE 2020, este número de población y los cerca de 11.553 (millones de pesos corrientes) lo ubican como un municipio de 6 categoría; pertenece a la región de los llanos, subregión del ariari y contiene una extensión de 1.163 km<sup>2</sup>

Su división Político- Administrativa refiere la conformación de 9 barrios en el casco urbano y 47 veredas en el sector rural, siete (7) de las cuales aparecen registradas en su Esquema de Ordenamiento Territorial como centros poblados.

<sup>1</sup> Alcaldía Municipal de San Juan de Arama. (2020) <http://www.sanjuandearama-meta.gov.co/> (consultada el 8 de abril de 2021)

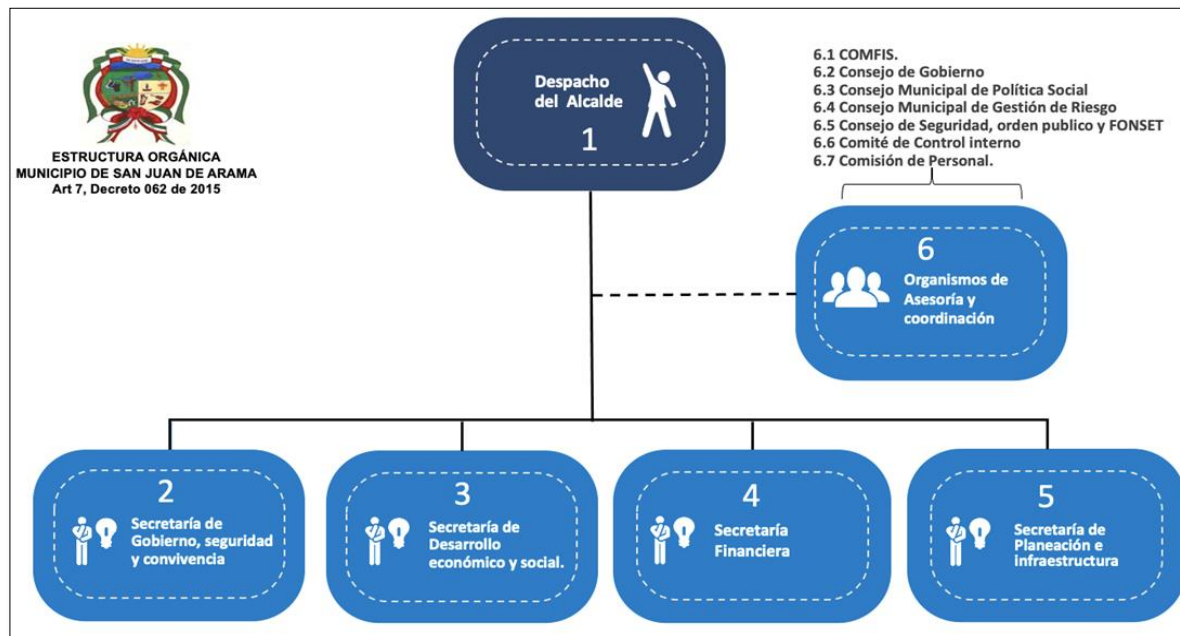
El Municipio de San Juan de Arama, es considerado parte de la cuenca del río Ariari y además alberga una zona del parque Nacional de la Macarena, en efecto, el 10% de su territorio es zona de reserva natural, mientras el 6% es área de recuperación para la preservación, y el 4% es área de recuperación para la producción. El terreno restante es de producción y forma parte del Área de Manejo Especial de la Macarena (AMEM), no obstante, y a pesar de los esfuerzos realizados por parte de las autoridades en el área del parque, esta sigue siendo afectada por la deforestación para la siembra de cultivos ilícitos.

La principal actividad económica en San Juan de Arama sigue siendo la ganadería, esta como actividad de doble propósito permite que el municipio gracias a sus dos grandes acopios lecheros se ubique como uno de los municipios más productores de leche en el Departamento. En materia de salud, el municipio de San Juan de Arama cuenta con un centro de salud en el área urbana y dos en el área rural, ubicados en los centros poblados de Mesa de Fernández y Cerritos.

Actualmente, La estructura administrativa de la Alcaldía Municipal se encuentra en cabeza del Dr Eduard Castellanos Betancourth, este médico de profesión bajo su programa de Gobierno hoy Plan de Desarrollo “Recuperemos San Juan” logro obtener la mayor votación de la historia (2.262 votos).

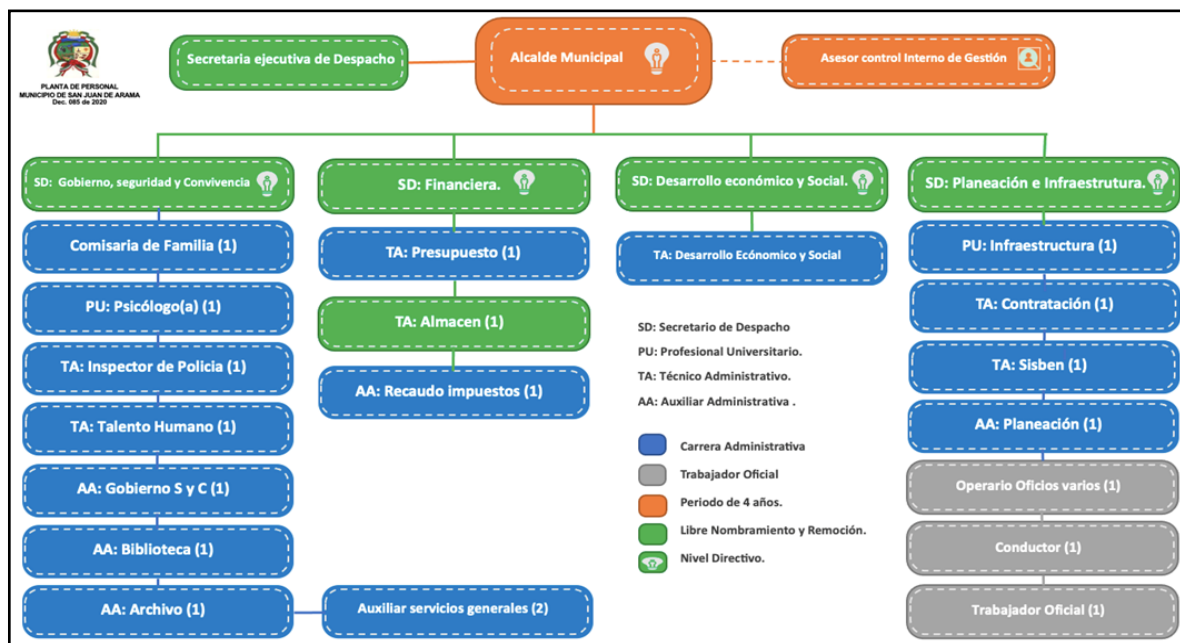
## 4.2 Estructura Organizacional

**Cuadro 1. Estructura General**



Fuente: Alcaldía Municipal San Juan de Arama (2021) [cuadro]. Recuperado de <http://www.sanjuandearama-meta.gov.co/alcaldia/organigrama>

**Cuadro 2. Estructura por dependencias**



Fuente: Alcaldía Municipal San Juan de Arama (2021) [cuadro]. Recuperado de <http://www.sanjuandearama-meta.gov.co/alcaldia/organigrama>

### 4.3 Objetivos estratégicos de la Entidad

- Garantizar derechos sociales esenciales para niños, niñas, adolescentes, jóvenes, reconocimiento de la mujer, la equidad de género y la diversidad sexual, la inclusión social a las víctimas, personas en condición de discapacidad, y bienestar al adulto mayor, así como competencias locales que permitan a los habitantes tener acceso y calidad en servicios educativos que preparen a jóvenes para aportar al desarrollo de la región, bienestar y empoderamiento cultural para la recuperación de tradiciones históricas, formación deportiva para nuevas generaciones más competitivas
- Establecer condiciones para un desarrollo local con una economía sólida, a través de fuentes de empleo basado en el turismo y el desarrollo rural integral con actividades agropecuarias sostenibles, condiciones óptimas de movilidad a través de corredores viales productivos y ampliación de cobertura del servicio de energía eléctrica y alumbrado público en zonas urbana y rural.
- Generar servicios y entornos saludables que mejoren la calidad de vida de los habitantes del municipio, mediante la optimización y mejoramiento de los servicios de salud preventiva, ampliación de cobertura de los servicios públicos domiciliarios, vivienda digna y la calidad del agua para convivir de manera armónica con el medio ambiente y gestionar oportunamente las situaciones de riesgo y desastres.
- Recuperar la gobernabilidad local, generando confianza institucional y credibilidad en lo público, en la justicia, los derechos humanos y organismos de seguridad del estado, maximizando los espacios de diálogo con el ciudadano, generando equipamiento y establecimientos adecuados para prestar servicios administrativos a la comunidad, con servidores públicos empoderados y con vocación de servicio.

#### 4.4 Misión

La Administración Municipal de San Juan de Arama tiene como responsabilidad la prestación del buen servicio público y social. Con la participación ciudadana se ejecuta el plan de desarrollo “Oportunidades con Equidad Social” que busca el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes por medio del desarrollo de planes, programas, proyectos participativos y productivos sostenibles, transparentes y eficientes. Cabe señalar que esta misión se encuentra en proceso de actualización

#### 4.5 Visión

Para el año 2032, San Juan de Arama será reconocido como territorio pionero en desarrollo del ecoturismo sostenible regional, con ciudadanos capacitados y competitivos para garantizar derechos humanos y prosperidad a las nuevas generaciones; las excelentes condiciones de conectividad vial y la convivencia pacífica, permitió el retorno de la población oriunda del municipio, el crecimiento local está basado en la economía y producción campesina, los pobladores gozan de condiciones dignas de vivienda y atención en salud con calidad y un ambiente recuperado en su biodiversidad en áreas protegidas; la calidad de vida en los centros poblados urbanos y caseríos ha mejorado a través de la cobertura y calidad de los servicios públicos vitales; se ha recuperado la credibilidad y confianza en las instituciones, a través de la modernización, la transparencia, la justicia social y la participación en la construcción de un territorio en paz.

#### 4.6 Valores Institucionales

- **Honestidad.** Los funcionarios de la entidad actuarán siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo sus deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general

- **Respeto.** Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición
- **Compromiso.** Ser consciente de la importancia de los roles como servidor público y estar en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se relacionan en las labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar
- **Diligencia.** Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas al cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza, y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado
- **Justicia.** Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación

## **5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO**

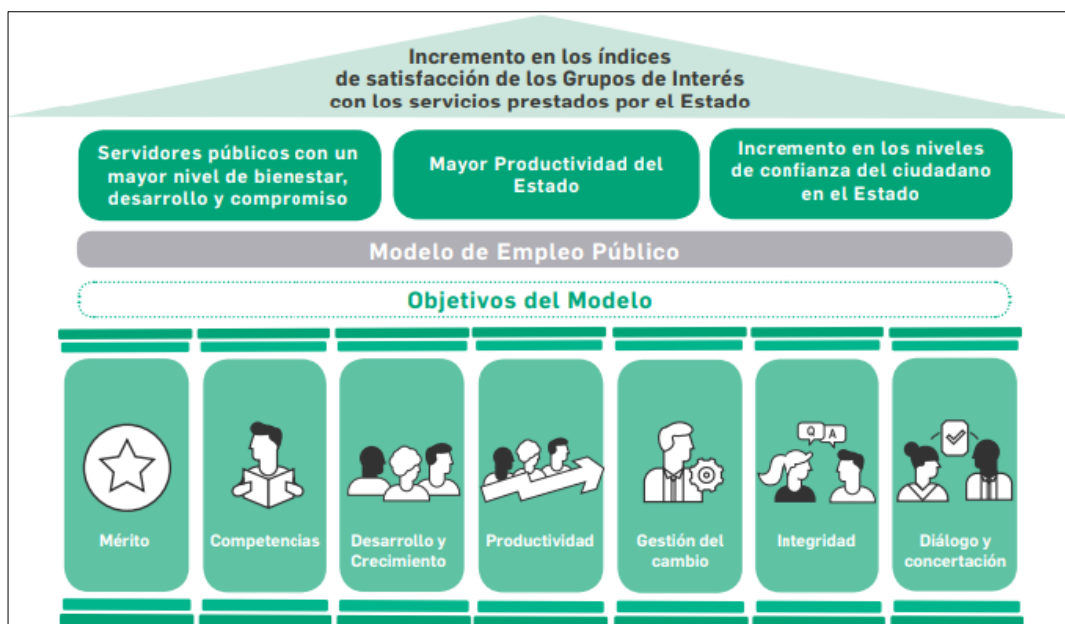
### **5.1 Marco Conceptual de la Gestión Estratégica del Talento Humano**

A modo de contexto, cabe señalar que la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano-PETH, promovida por el Gobierno Nacional a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG- parte de considerar que el talento humano constituye el gran factor crítico de éxito al interior de las entidades públicas, y por lo tanto, se hace necesario que las entidades y organismos del orden nacional y territorial le apuesten no solo al fortalecimiento de su gestión institucional, mediante el cumplimiento de estándares mínimos que apalanque el cumplimiento de buenas prácticas al interior de sus entidades, sino que además desplieguen acciones estratégicas encaminadas a exaltar y reconocer la labor de quienes lo hacen posible, esto es, a cada uno de los servidores públicos que desde sus entidades ayuden a generar VALOR PÚBLICO.

La Política de Gestión estratégica de Talento Humano- PGETH- esta soportada en el modelo de empleo público (Ley 909 de 2004) y se fundamenta en los siguientes pilares:

1) **El mérito:** Es el criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público, **Las competencias:** Son el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano, **El desarrollo y el crecimiento:** elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su lugar de trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad, **La productividad:** es la orientación permanente hacia el resultado, **La gestión del cambio:** es la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores, **La integridad:** se refiere a los valores con los que debe contar todos los servidores públicos, y, **El diálogo y la concertación:** es la condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos. (MIPG, 2017)

**Figura No 1. Marco de la Política de empleo público**



Fuente: DAFP, (2018) [Figura]. Recuperado de [https://www.funcionpublica.gov.co/Modelo\\_Integrado\\_Planeacion\\_Gestion\\_mipg.pdf](https://www.funcionpublica.gov.co/Modelo_Integrado_Planeacion_Gestion_mipg.pdf)

En ese orden de ideas, el modelo de empleo público, plantea en el proceso de gestión estratégica del talento humano, con base en un direccionamiento estratégico macro, cuatro (4) subcomponentes: Direccionamiento estratégico y planeación institucional, ingreso, desarrollo y retiro.

Las categorías del componente de **Direccionamiento Estratégico y Planeación Institucional del Talento Humano** son: 1) Conocimiento normativo y del entorno, 2) Gestión de la información, 3) Planeación estratégica, 4) Manual de Funciones y competencias, 5) arreglo institucional. Por otro parte, para organizar todos los elementos que componen la GETH, se han desagregado en componentes, de acuerdo con el ciclo de vida de un servidor público con sus respectivas categorías.

- Planeación: que involucra momentos de direccionamiento estratégico, seguimiento y evaluación
- Ingreso: Provisión del empleo, Gestión de la información, meritocracia, valoración de las capacidades y competencias y conocimiento institucional
- Desarrollo: Conocimiento institucional, valores, gestión de la información, administración del talento humano, dialogo y concertación (por negociación colectiva), gerencia pública, capacitación, bienestar y estímulos, gestión del desempeño, clima organizacional y cambio cultural y proporción de contratistas
- Retiro: Administración del talento humano, gestión de la información, gestión del conocimiento, desvinculación asistida.

Ahora bien, es necesario precisar que la política del empleo público se refiere al conjunto de arreglos institucionales, normativos y procedimentales que administran el talento humano al servicio de la administración pública, ciclo enunciado anteriormente; mientras que la gestión estratégica del talento humano, es la materialización de estas políticas en todas las entidades públicas del país.

Dentro del proceso de diagnóstico, se encuentra como primera medida la recopilación de información, sobresaliendo con importancia la revisión de la normatividad vigente que rige la gestión del talento en cada una de las entidades, la cual debe convertirse en un referente contextual para los jefes del área de gestión del talento humano.

**Tabla N° 1: Principales bases normativas de la gestión del talento humano**

<b>LEYES</b>	<b>DECRETOS</b>
Ley 909 de 2004	Decreto Ley 1567 de 1998
Ley 1960 de 2019	Decreto Ley 770 de 2005 y Decreto Ley 785 de 2005
Ley 1587 de 2017	Decreto 1083 de 2015 y Decreto Ley 648 de 2017
Ley 1083 de 2006	Decreto 1499 de 2017 y Decreto 612 de 2018

Fuente: Dirección de Empleo Público de Función Pública, 2019. [Tabla]. Recuperado de

[https://www.funcionpublica.gov.co/Modelo\\_Integrado\\_Planeacion\\_Gestion\\_mipg.pdf](https://www.funcionpublica.gov.co/Modelo_Integrado_Planeacion_Gestion_mipg.pdf)

## 5.2 Caracterización de los empleos al interior de la entidad.

Tabla N° 2

Nivel	Denominación del empleo	Código	Grado	Naturaleza del empleo
<b>DIRECTIVO</b>	Alcalde	005	20	Elección Popular
	Secretario de Despacho	020	15	Libre Nombramiento y Remoción
		020	15	Libre Nombramiento y Remoción
		020	15	Libre Nombramiento y Remoción
		020	15	Libre Nombramiento y Remoción
<b>ASESOR</b>	Asesor	105	15	Periodo
<b>PROFESIONAL</b>	Profesional Universitario	219	12	Carrera Administrativa
		219	12	Carrera Administrativa
	Comisario de Familia	219	14	Carrera Administrativa
<b>TÉCNICO</b>	Inspector de Policía 3ª a 6ª Categoría	303	10	Carrera Administrativa
	Técnico Administrativo	367	08	Carrera Administrativa
		367	08	Libre Nombramiento y Remoción
		367	08	Carrera Administrativa
		367	08	Carrera Administrativa
		367	08	Carrera Administrativa
		367	08	Carrera Administrativa
<b>ASISTENCIAL</b>	Secretario	440	05	Libre Nombramiento y Remoción
	Auxiliar Administrativo	407	05	Carrera Administrativa
		407	05	Carrera Administrativa
		407	05	Carrera Administrativa
		407	05	Carrera Administrativa
		407	05	Carrera Administrativa
	Auxiliar de Servicios Generales	470	04	Carrera Administrativa
		470	04	Carrera Administrativa
	Operario	487	05	Carrera Administrativa
	Conductor	480	05	Carrera Administrativa
Operario	487	05	Trabajador Oficial	
<b>TOTAL</b>		<b>27</b>		

5.3 Tabla N° 3. Caracterización Servidores Públicos de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama

Fecha nacimiento	Nivel	Código	Grado	Denominación del empleo (cargo)	Antigüedad en la entidad	Nivel educativo	Edad (Años)	Tipo de Vinculación	Asignación Mensual	Estado Civil	Tiene condición de Prepensión	Es Madre o Padre cabeza de familia	Presenta algún tipo de discapacidad	Pertenece a algún grupo étnico
18/09/1959	Técnico	367	8	Técnico Sisben	17 años	Profesional	62	Carrera Administrativa	\$ 1.502.749	Divocsiada	Sí	Sí	Ninguna	No
28/12/1996	Técno	367	8	Técnico administrativo Secretana Social	5 años	Profesional	24	Provisionalidad	\$ 1.502.749	Soltera	No	No	Ninguna	No
15/07/1989	Asistencial	407	5	Auxiliar administrativo- Archivo	14 años	Profesional	31	Provisionalidad	\$ 1.274.273	Soltero	No	No	Ninguna	No
12/11/1989	Asistencial	407	5	Auxiliar Administrativo- Bibliotecaria	6 años	Bachiller	31	Provisional	\$ 1.274.273	Casada	No	No	Ninguna	No
10/04/2021	Profesional	219	12	Psicologa Comisaria de Familia	3 años	profesional	30	Provisionalidad	\$ 2.015.974	Casada	No	Sí	Ninguna	No
8/03/1986	Profesional	219	12	Apoyo profesional a planeación e infraestructura	1 año	Profesional	35	Provisionalidad	\$ 2.015.974	Casada	No	Sí	Ninguna	No
13/10/1993	Asistencial	407	5	Auxiliar Administrativo	2 años	Técnico	26	Provisionalidad	\$ 1.274.273	Soltera	No	Sí	Ninguna	No
8/06/1972	Asesora	105	15	Asesora de Control Interno	1 año, 20 días	Profesional	48	De período	\$ 2.917.124	Soltera	No	No	Ninguna	No
24/04/1989	Técnico	367	8	Técnico Administrativo	2 años	Técnico	32	Provisional	\$ 1.502.749	Unión libre	No	No	Ninguna	No
5/05/1949	Asistencial	487	5	Trabajador oficial	28 años	Primaria	72	Provisionalidad	\$ 1.502.749	Casado	Sí	Sí	Ninguna	No
25/11/1982	Profesional	219	14	Comisaria de Familia	13 meses	Profesional especializado	38	Provisionalidad	\$ 2.552.484	Unión libre	No	No	Visual	No
26/02/1965	Asistencial	470	4	Auxiliar servicios generales	26 años	primaria	56	Carrera Administrativa	\$ 1.141.049	Soltera	Sí	Sí	Ninguna	No
30/07/1977	Técnico	367	8	Técnico en Contratación Secretana de Desarrollo Economico y Social	3 años	Tecnico	43	Provisionalidad	\$ 1.502.749	Unión libre	No	Sí	Visual	No
2/03/1977	Directivo	020	15	Secretano de Gobierno, Seguridad y Convivencia	1 año	Profesional	43	Libre Nombramiento y remoción	\$ 2.917.124	Unión libre	No	Sí	Ninguna	No
4/01/1967	Directivo	020	15	Secretario de Gobierno, Seguridad y Convivencia	8 meses	Profesional Especializado	54	Libre Nombramiento y remoción	\$ 2.917.124	Divorciado	No	No	Ninguna	No
1/12/1989	Tecnico	367	8	Tecnico Presupuesto Secretana de Planeación e Infraestructura	3 meses	Profesional	31	Provisionalidad	\$ 1.502.749	Soltera	No	Sí	Ninguna	No
19/07/1991	Directivo	020	15	Secretana de Planeación e Infraestructura	Un (1) año y cuatro (4) meses	Profesional	29	Libre Nombramiento y remoción	\$ 2.917.124	Soltera	No	No	Ninguna	No
17/09/1981	Directivo	020	15	Secretaria Financiera	15 meses	Profesional	39	Libre Nombramiento y remoción	\$ 2.917.124	Casada	No	No	Ninguna	No
30/10/1967	Asistencial	407	5	Auxiliar Administrativo Recaudador de impuesto	28 años	Bachiller Academico	53	Carrera Administrativa	\$ 1.274.273	Soltera	Sí	Sí	Visual	No
2/08/1968	Tecnico	367	8	Almacenista Municipal	15 meses	Técnico	52	Libre Nombramiento y remoción	\$ 1.502.749	Separada	No	Sí	Ninguna	No
16/07/2000	Técnico	303	10	Inspector de Policía	5 meses	Profesional	21	Provisionalidad	\$ 1.649.110	Soltero	No	No	Ninguna	No
26/08/1974	Asistencial	470	4	Auxiliar de Servicios Generales	1 año	Tecnico	46	Provisionalidad	\$ 1.141.049	Soltera	No	No	Ninguna	No
8/06/1969	Directivo	005	20	Alcalde Municipal	16 meses	Profesional	51	de Elección	\$ 4.261.640	Unión Libre	No	No	Ninguna	No
24/08/1994	Asistencial	407	5	auxiliar administrativo	4 años y 4 meses	Bachiller Técnico	26	Provisionalidad	\$ 1.274.273	Soltera	No	No	Ninguna	No
13/12/1990	Asistencial	440	5	Secretario Ejecutivo Despacho Alcalde	05 Años	Profesional	30	Libre Nombramiento y remoción	\$ 1.274.273	Soltero	No	No	Ninguna	No
22/06/1964	Asistencial	480	5	Conductor	8 años	Bachiller	56	Provisionalidad	\$ 1.274.273	Soltero	No	No	Ninguna	No
8/01/1959	Asistencial	487	5	Operario	29 años	Primaria	62	Carrera Administrativa	\$ 1.274.273	Unión Libre	Sí	No	Ninguna	No

## 5.4 Manual de Funciones

El Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, de la Alcaldía de San Juan de Arama fue ajustado y adoptado mediante Decreto N° 053 del 20 de Junio de 2016, esto, toda vez que mediante acuerdo N° 002 del 25 de febrero del 2016, el Concejo Municipal aprobó la estructura orgánica y el sistema de nomenclatura y fijación de escalas de remuneración para cada uno de los empleos de la entidad. No obstante, mediante Decreto Administrativo N° 085 del 01 de diciembre del 2020 se presentó una actualización, incorporándose a la planta de personal el cargo **Nivel Asesor – Código 105, Grado 15, Naturaleza del empleo de Periodo.**

## 6. DIAGNOSTICO

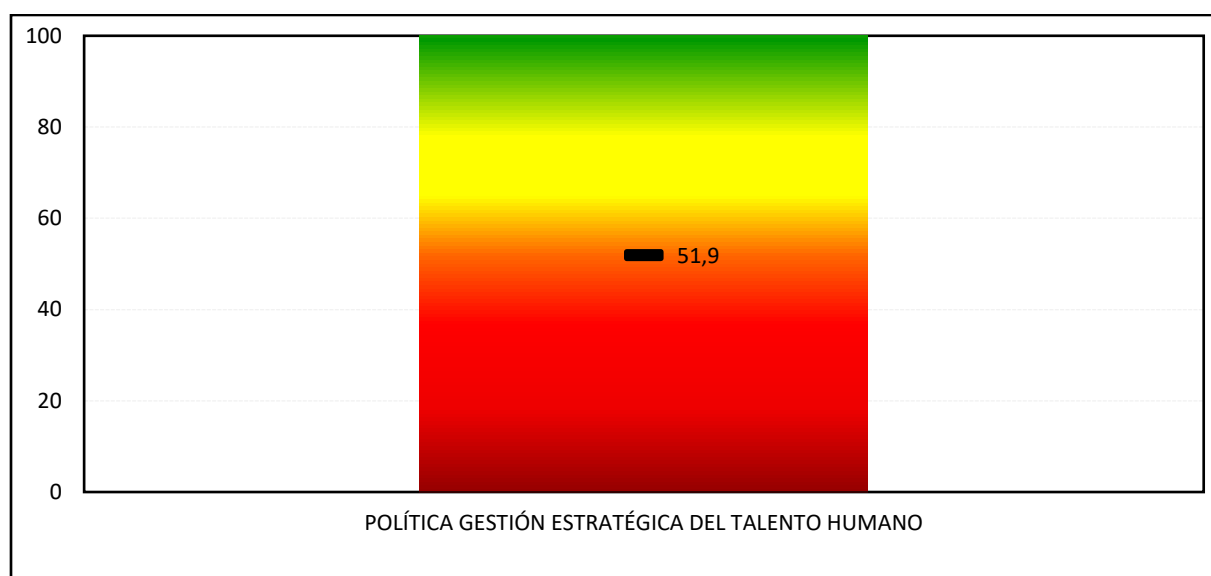
El proceso de diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama, contemplo el desarrollo de dos momentos:

1. *Levantamiento y análisis de información secundaria disponible.* Se recopiló y analizó documentación física y/o en línea disponible al interior de la entidad, así como la publicada a través de la página web institucional <http://www.sanjuandearama-meta.gov.co>, la información en mención refiere documentos como: el Sistema de Información y Gestión del empleo Público (SIGEP), la Matriz Estrategia de Talento Humano, el Formulario Único de Reporte de avance de la Gestión (FURAG) con fecha final de reporte 12 de abril del anuario, plazo establecido por la circular 100-005 de 2021 para el cierre del formulario y reporte de avance de gestión de la vigencia 2020, la revisión de los componentes que integran el Plan Estratégico del Talento Humano, como son: Plan Institucional de Capacitación, Programa de Bienestar social e incentivos, Plan de Salud y seguridad en el Trabajo, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Provisión del Talento Humano

2. *Levantamiento, sistematización y análisis de información primaria.* Se aplicaron dos (2) instrumentos para recopilación de información primaria: encuestas de Clima Laboral realizada a los servidores públicos de los niveles: Asistencial, Técnico, Profesional y Asesor de la entidad, los datos obtenidos a partir de la aplicación de la ficha técnica (encuesta) al nivel directivo, y el análisis a partir del empleo de una Matriz DOFA

### 6.1 Diagnostico Interno de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz Estratégica de Talento Humano

**Gráfico No 1: Medición General**

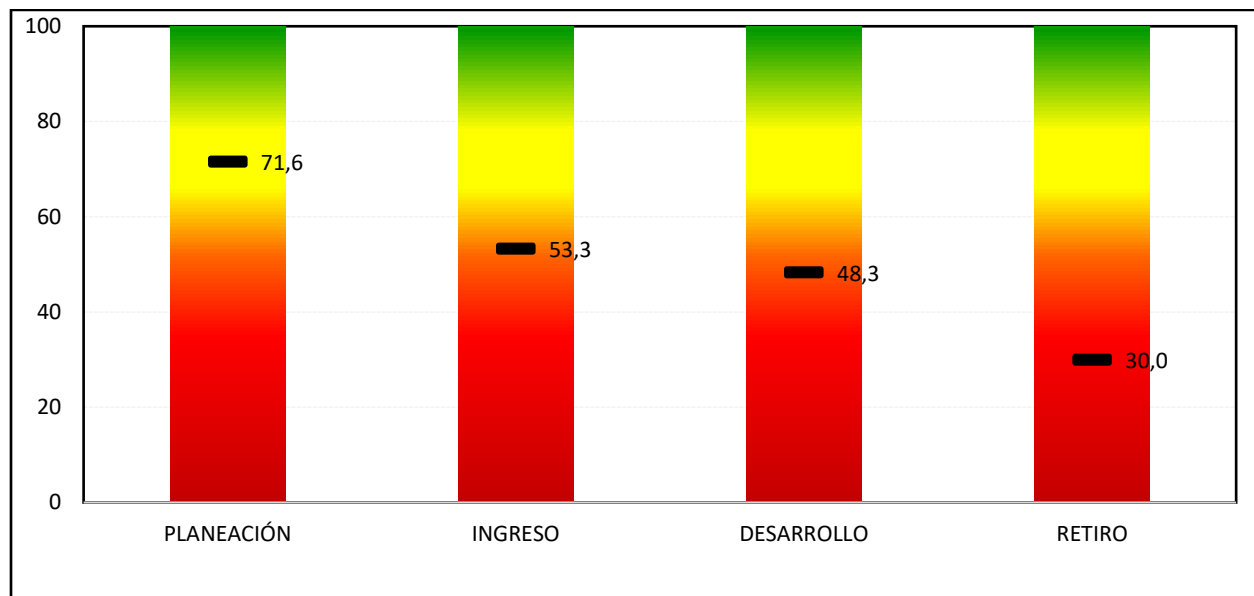


Fuente Autodiagnóstico MIPG- Talento Humano -abril 2021

En esta primera gráfica, se muestra que el puntaje total obtenido por la entidad, comparado con cada uno de los niveles de calificación es el 51,9 %, el nivel de madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano al interior de la entidad, es **BASICO OPERATIVO ALTO (41-60/100)**. Este resultado evidencia un estado intermedio en la gestión; se puede inferir que se debe principalmente porque la entidad no ha instalado las prácticas de valor agregado al

interior de la GESTH. Se limita a las directrices, cumpliendo hasta la fecha solo algunos aspectos formales de la gestión

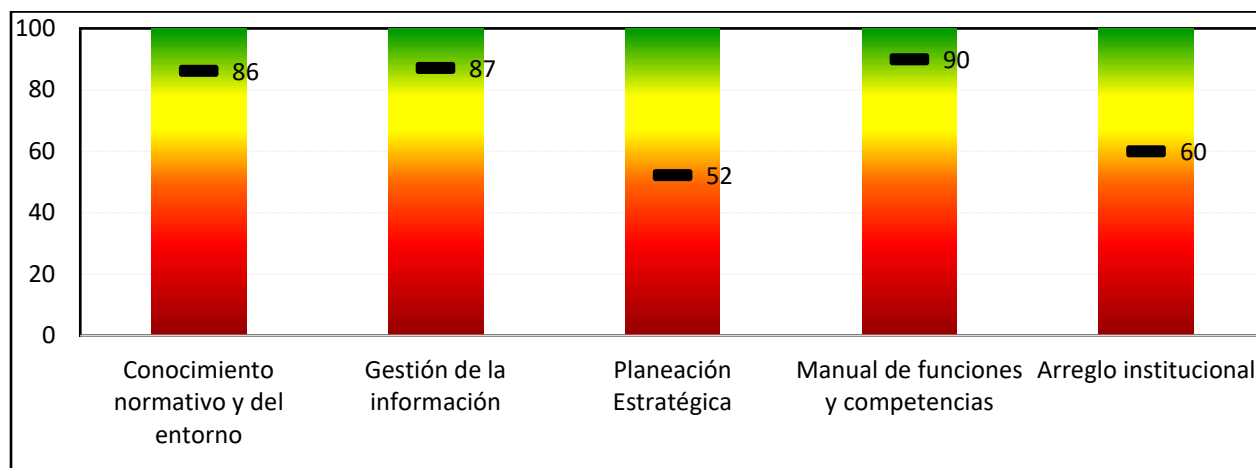
### Gráfico No 2. Análisis por Componentes



Fuente Autodiagnóstico MIPG- Talento Humano -abril 2021

El valor fortalecido se encuentra en el elemento de planeación, no obstante, y pese a que ha avanzado su implementación, este aún se encuentra en un nivel de transformación y requiere mejoras a fin de posicionar el tema a nivel estratégico. Entre tanto, las oportunidades de mejora se deben dirigir hacia los componentes de ingreso, desarrollo y retiro. Para analizar de manera más profunda cada uno de los componentes, estos se detallan a continuación:

**Gráfico No 3 Análisis Componente de planeación**



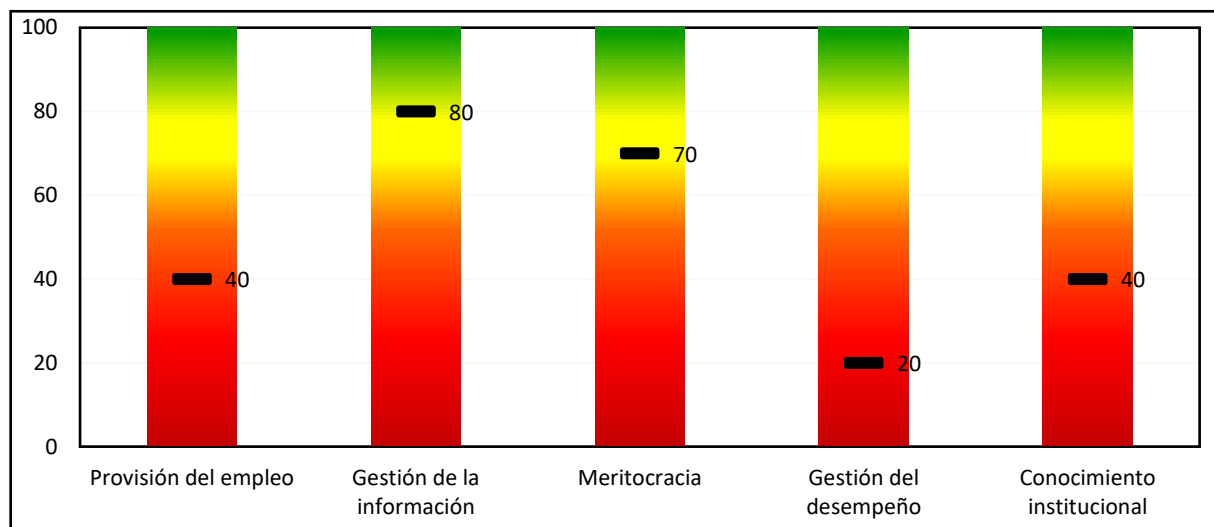
Fuente Autodiagnóstico MIPG- Talento Humano -abril 2021

Las categorías del componente de Planeación que hacen referencia al conocimiento normativo y del entorno, la Gestión de la información y el Manual de funciones y competencias se encuentran consolidadas, sin embargo y en relación a la primera, se requiere que al interior de la entidad se implemente un mecanismo digital que permita identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural así como a los grupos internos de trabajo; del mismo modo que facilite realizar los reportes inmediatos.

La categoría de la Planeación estratégica se encuentra en un nivel Básico Operativo Alto, un estado intermedio de gestión, esta clasificación obedece principalmente a que la entidad no cuenta con un Plan de seguridad y salud en el trabajo implementado, ya que se encuentra aún en actualización, del mismo modo se evidencia que no hay un proceso implementado y continuo de evaluación de desempeño, pues solo y hasta el año anterior, el área de talento humano gestiono los usuarios y contraseñas ante la CNSC para iniciar el proceso, como medida inmediata se sugiere a la entidad que se inicie el proceso de concertación de compromisos la fecha establecida y que además de planearse el proceso de evaluación del desempeño al interior de la entidad, este se incluya en el Plan Estratégico de Talento Humano.

En la categoría de arreglo institucional, se hace necesario que el área de talento humano se involucre en el direccionamiento estratégico de la entidad con el diseño de planes y programas que orienten el cumplimiento de los objetivos estratégicos, y que además contribuya a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas.

**Gráfico N° 4. Análisis Componente Ingreso**



Fuente Autodiagnóstico MIPG- Talento Humano -abril 2021

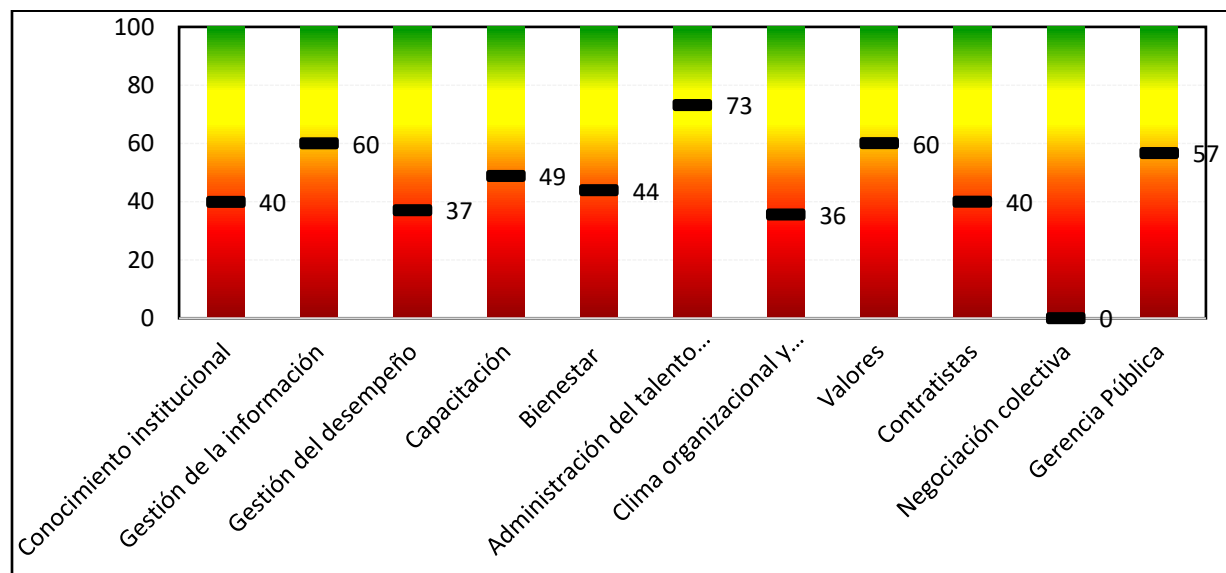
Los rendimientos más bajos en este componente, se concentran: en la gestión del desempeño, hecho que se presenta gracias a que desde hace más de 10 años no se proveen mediante concurso de méritos los cargos provisionales de la entidad, situación que impide que se presenten evaluaciones de periodo de prueba.

En segundo lugar, se evidencia un bajo rendimiento respecto a la provisión del empleo y el conocimiento institucional, la primera categoría se exterioriza gracias a que la entidad no provee las vacantes de forma temporal oportunamente de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes; la segunda categoría, conocimiento institucional, evidencia la ausencia de un programa de inducción y reinducción para los servidores de la entidad

Por su parte la categoría de Meritocracia se encuentra en un nivel de transformación, aunque su resultado nos permite evidenciar que ha avanzado, esta aún requiere mejoras pues persisten brechas importantes como: contar con mecanismos para evaluar competencias para los (as) candidatos a cubrir vacantes temporales de libre nombramiento y remoción, se reconoce el poder discrecional del ejecutivo, no obstante la aplicación de dichas pruebas permitirían garantizar que las personas a ocupar los cargos de libre nombramiento y remoción, que en su mayoría son directivos tienen las competencias necesarias garantizando el cumplimiento de las metas y objetivos estratégicos de la entidad.

Del mismo modo, y aunada a la anterior, la categoría de Gestión de la Información también se encuentra en un nivel de transformación, evidencia que algunas de sus acciones han impactado positivamente el desempeño de la entidad, sin embargo, aún se requiere de estrategias que permitan mejorar la actividad de registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, en especial de los gerentes públicos.

**Gráfico N° 5. Análisis Componente Desarrollo**



Fuente Autodiagnóstico MIPG- Talento Humano -abril 2021

El desarrollo general de este componente evidencia la ausencia del seguimiento y evaluación permanente en la Gestión del Talento Humano de la entidad, una situación que posiblemente define el Índice de Desempeño Institucional- IDI- esto, teniendo en cuenta que al interior del Modelo Integrado de Planeación y gestión- MIPG, la dimensión más importante es la de talento Humano. En este componente, los rendimientos más bajos se agrupan en las categorías de clima organizacional y cultura del cambio, que está asociada con la aplicación de instrumentos para la medición del clima laboral a partir de las variables mínimas determinadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, y en segundo lugar, con la integración de acciones que promuevan la moralidad, la integridad, y la participación de los servidores. Esta categoría también se encuentra relacionada con la identificación e interiorización de los valores institucionales, y a su vez con las categorías relacionadas con el autodiagnóstico de “Integridad”.

En segundo lugar, se evidencia un bajo rendimiento respecto a la Gestión del desempeño, con deficiencias en la formulación y adopción por parte de la entidad de un sistema de evaluación de desempeño y de acuerdos de gestión, así como en la formulación y seguimiento a planes de mejoramiento individual. Sumado a esto, se registra en el diagnóstico que pese que al interior de la entidad se cuenta establecido un Plan Institucional de Capacitación, este no tuvo como insumo los planes de mejoramiento individual, al no realizarse evaluaciones periódicas que permitieran su proyección.

Por su parte, la categoría de conocimiento institucional, refieren la necesidad imperiosa de contar con un programa de inducción y reinducción al interior de la Planeación Estratégica del Talento Humano, el aprovechamiento del personal de planta para el desarrollo de las funciones institucionales, también queda evidenciado en el uso de contratación por prestación de servicios con relación al número de personas con vinculación laboral.

A lo anterior se suma el bajo rendimiento obtenido en la categoría de Bienestar, toda vez y que pese que la entidad cuenta con un programa de Bienestar e incentivos, este fue elaborado sin

la aplicación de un instrumento de recolección de información, que dieron cuenta de las necesidades de los servidores de la entidad. El Programa de Bienestar social de la entidad, se encuentra propuesto a partir de seis (6) áreas: *Calidad de vida laboral, Promoción Cultural, Deportiva, Recreación Turística, Seguridad y Salud en el trabajo, Protección y servicio social,*

Teniendo en cuenta el cronograma de actividades del programa de Bienestar social de la entidad, anexo al presente diagnóstico, se evidencia que hasta la fecha inclusive no se ha iniciado la implementación de los programas priorizados.

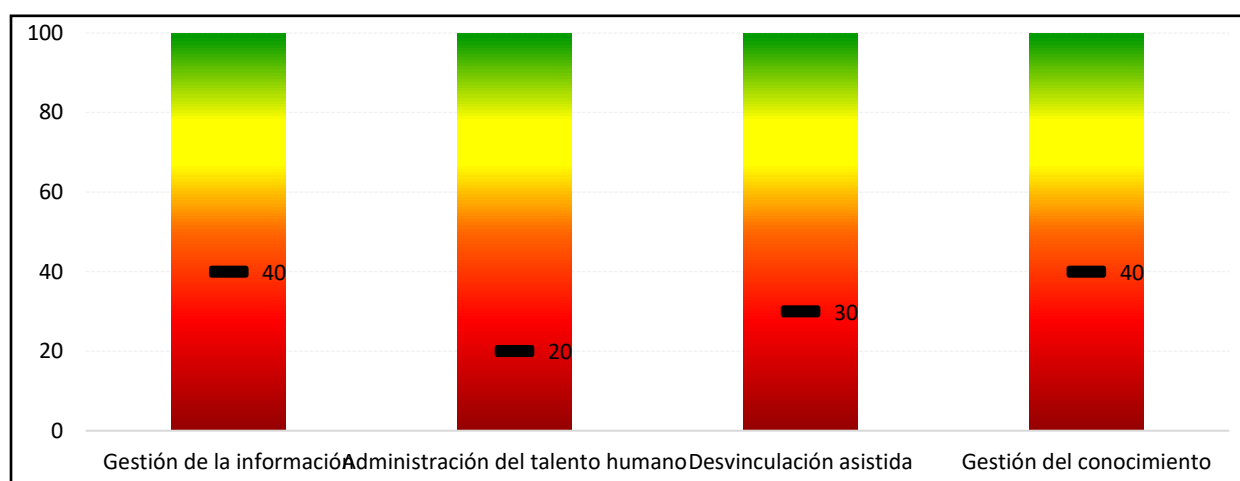
Frente al Plan Institucional de Incentivos, se encuentra que no existe acto administrativo que reglamente un sistema de estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores al interior de la entidad, lo enunciado al interior del documento Programa de Bienestar Social refiere a consideraciones a la hora de asignar los posibles incentivos.

Otra de las categorías que al interior del componente de desarrollo requieren acciones de mejora, es la categoría de Capacitación, este hecho se debe a que principalmente y pese a que la entidad cuenta con un Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2021, dentro del proceso de formulación, el Plan no tuvo un diagnóstico de las necesidades de los servidores y los gerentes públicos, así como tampoco las ofertas del sector de la Función Pública, hasta la fecha inclusive se han realizado algunas capacitaciones por parte del asesor jurídico de la entidad; no obstante, y teniendo en cuenta que no se incorporó una estrategia que incorporara los Proyectos de Aprendizaje en Equipo- PAE- la entidad no cuenta con personal adicional para orientar el proceso de capacitación hacia temas como: Gestión del Talento Humano; Integración Cultural; Planificación, Desarrollo territorial y nacional; Buen Gobierno, Cultura Organizacional; Derechos Humanos; Gestión de Tecnologías de la Información; Gestión financiera, Sostenibilidad ambiental; e Innovación entre otros.

Finalmente, la categoría de Gerencia Pública se ubica dentro de los puntajes que requieren la implementación de acciones de mejora. De acuerdo con el autodiagnóstico inicial,

este rendimiento responde por un lado a la ausencia de mecanismos de mérito que garanticen una amplia concurrencia de candidatos a la hora de proveer cargos gerenciales. De igual manera, dentro de las actividades con bajo puntaje asociadas a esta categoría, se identifica la falta de estrategias e instrumentos para evaluar y fortalecer las competencias de los gerentes públicos e intervenir los desempeños deficientes, a lo cual se suma la ausencia de mecanismos para resolver conflictos de intereses que surjan en el ámbito de sus funciones.

### Gráfico No 6. Análisis Componente Retiro



Fuente Autodiagnóstico MIPG- Talento Humano -abril 2021

Dentro de los componentes que intervienen en el ciclo de vida del servidor público, el componente de retiro es el que concentra las categorías con los rendimientos más bajos, respecto a estos resultados, el ejercicio de autodiagnóstico nos permite evidenciar que la categoría de Administración del Talento Humano, con especial énfasis en la falta de identificación de las razones por las cuales los servidores se retiran de la entidad, siendo un insumo necesario que retroalimenta el plan de la previsión de Talento Humano

En segundo lugar, la categoría Desvinculación asistida, muestra una deficiencia por parte de la entidad al no contar con programas que brinde apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en

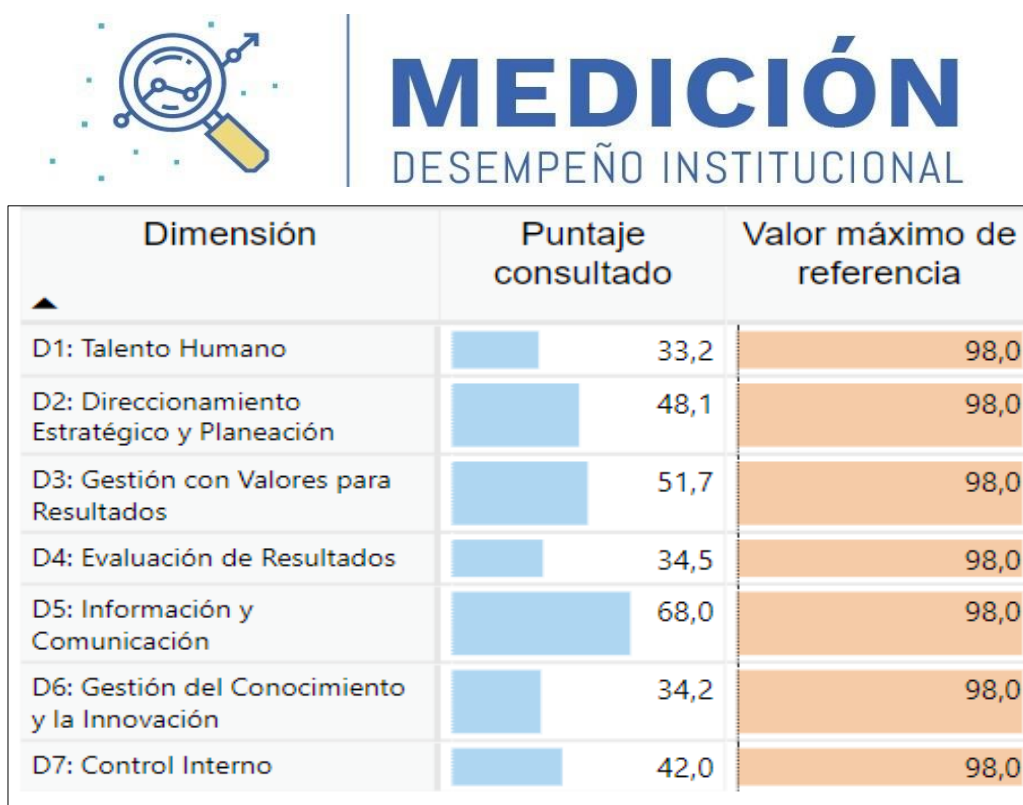
provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio; así como tampoco un reconocimiento y agradecimiento a la trayectoria laboral de quienes se retiran de la entidad.

Por su parte, la categoría de Gestión de la Información y Gestión del conocimiento también se ubica con puntajes muy bajos dentro del componentes. De acuerdo con el autodiagnóstico adelantando, este hecho responde a que la entidad no cuenta en primera medida con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a los que continúan en la entidad, así como tampoco con la información que refiere a la cantidad de servidores retirados y a la modalidad de su retiro, con su correspondiente análisis.

## **6.2 Resultados FURAG**

Es importante señalar que los resultados obtenidos del FURAG, y que son objeto del presente diagnóstico, corresponden a la vigencia 2019, toda vez que los reportados para la vigencia 2020 aun no se encuentran disponibles en la página de la Función Pública. Para la vigencia 2019, la entidad obtuvo un índice de desempeño institucional equivalente al 45,9% frente al promedio ponderado para el grupo par, el cual era de 56,9%. Dentro de la segregación por dimensiones, las dimensiones con las calificaciones más bajas son: la dimensión de Talento Humano con 33,2%, la de Gestión del Conocimiento y la innovación con 34,2 %, y la dimensión de Evolución por resultados; por otra parte las calificaciones más altas, correspondieron a las dimensiones de Gestión con valores para resultados con 51,7 puntos porcentuales, y la de Información y comunicación que con 68,0 % sobresale del promedio general del grupo par. Las demás dimensiones se encontraron dentro de un rango inferior al 50% como lo son: El direccionamiento estratégico y planeación con 48,1% y la dimensión de control interno con 42,0 puntos porcentuales, tal y como se observa en la siguiente figura

**Figura No 2 Índices de las dimensiones de gestión y desempeño**



Fuente: Resultados desempeño institucional territorio, vigencia 2019; tomado de

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaMTZiZDU5MTQ0tMjNjNi00OTczLTg0ZjktMzRkNTkyYzg3ODdkIiwidCI6IjU1MDNhYWMyLTdhMTU0NDZhZi1iNTIwLTJhNjc1YWQxZGYxNiIsImMiOiR9>

Ahora bien, dentro del aparte final del informe de gestión y desempeño, el DAFP presenta el resultado de la evaluación de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama a través de la desagregación de un conjunto de índices asociados a cada dimensión del MIPG, los cuales dan cuenta de criterios específicos de intervención para mejorar el desempeño global de la dimensión y sus políticas.

### 6.3 Rutas de Creación de Valor

**Figura No 3 Índices de las dimensiones de gestión y desempeño**

<b>RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR</b>			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>	<b>46</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>45</b>
<b>La felicidad nos hace productivos</b>		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>50</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>46</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>42</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>	<b>46</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>45</b>
<b>Liderando talento</b>		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>45</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>47</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>49</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>	<b>53</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>55</b>
<b>Al servicio de los ciudadanos</b>		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>51</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>	<b>56</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>56</b>
<b>La cultura de hacer las cosas bien</b>		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>56</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>	<b>65</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>65</b>
<b>Conociendo el talento</b>			

Fuente Autodiagnóstico MIPG- Talento Humano -abril 2021

En complemento de lo anterior, y teniendo en cuenta el enfoque orientado a la creación de valor público, se han establecido las rutas de Creación de Valor, que, trabajadas en conjunto, permiten impactar aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la gestión estratégica del talento humano.

En este sentido, los resultados obtenidos por la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama, indican que la ruta de la felicidad, orientada a que “la felicidad hace empleados más

productivos”, obtuvo un puntaje de 46, visualizando de esta forma la necesidad de generar innovación con pasión, mejorar el entorno físico del trabajo para que las personas se sientan a gusto en su puesto e implementar incentivos basados en salario emocional.

La ruta del crecimiento bajo la perspectiva de “liderar talento”, recalca la importancia del rol que desempeñan los líderes en lograr propiciar espacios de desarrollo y crecimiento de las personas a su cargo. El puntaje obtenido es 46 y como acción de mejora, se debe propiciar la implementación de una cultura de liderazgo, de trabajo en equipo y de reconocimiento, donde los líderes adquieran conciencia de la participación que tienen en la formación de su personal y que, a través de la motivación, el bienestar, y formación que se provea a los equipos de trabajo, se facilite la obtención de metas.

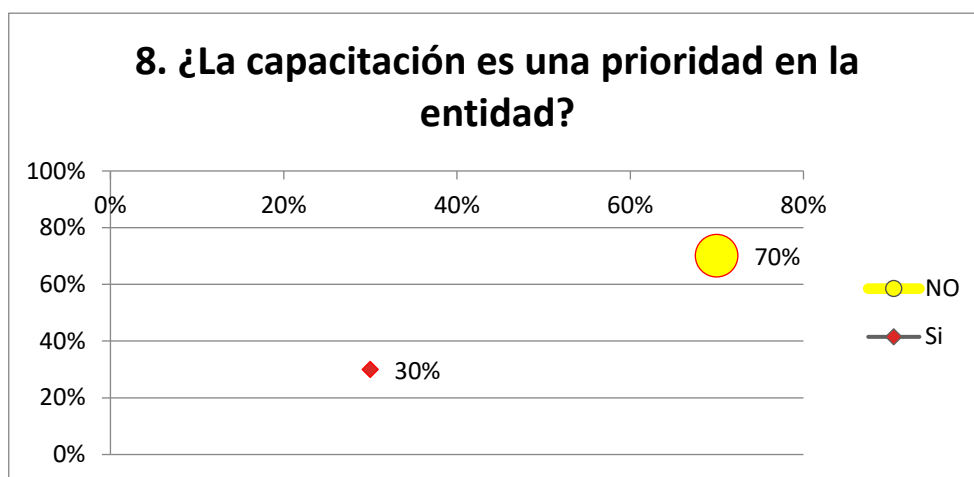
En cuanto a la ruta del servicio con enfoque al “servicio a los ciudadanos” para lograr que la atención al ciudadano mejore continuamente la intervención debe involucrar aspectos relacionados con el cambio cultural y con el bienestar y la motivación a los servidores públicos de la entidad. La ruta de la calidad, creada bajo la concepción de “la cultura de hacer bien las cosas” requiere generar una cultura organizacional “del deber ser” a fin de que el accionar de los servidores públicos se dé bajo la integridad y la calidad.

#### **6.4 Necesidades de Capacitación**

Mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado y garantizar el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, es el principal objetivo de la Capacitación al interior de las entidades. No obstante, y a partir de la aplicación del instrumento (ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL). Pregunta No 8 ¿La capacitación es una prioridad en la entidad?, los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama, dan cuenta al interior de la entidad, la capacitación no es una prioridad.

Ver siguiente gráfica:

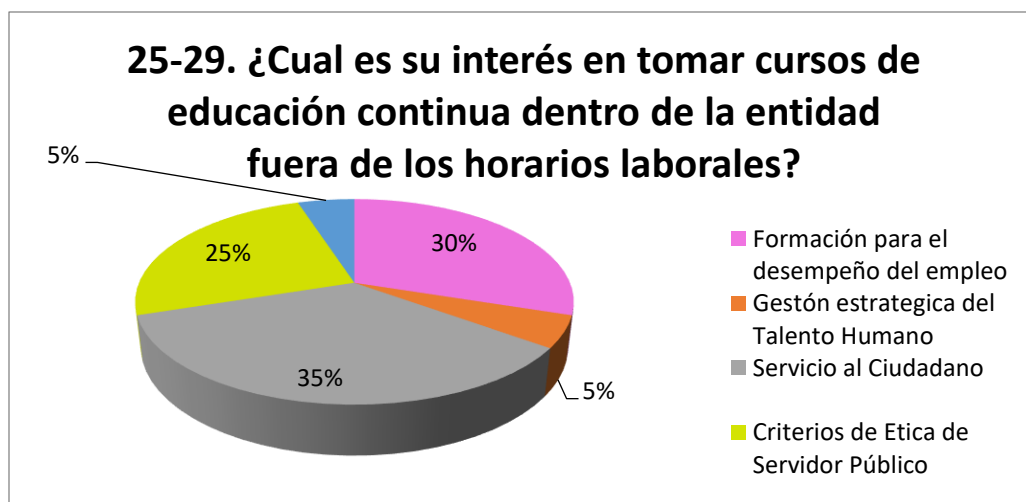
**Gráfico No 7. Análisis necesidad de Capacitación al interior de la entidad**



Fuente: Elaboración propia- Tabulación Encuesta Clima laboral 2021

El 70% (14) servidores públicos frente a un 30% (6) servidores de un total de 20 servidores encuestados, manifiestan que la capacitación no es prioridad al interior de la entidad. Del mismo modo y mediante el mismo instrumento, se indagó a los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de san Juan de Arama, sobre su interés en tomar cursos de educación continua dentro de la entidad fuera de los horarios laborales, como resultados se pudieron obtener los siguientes. Pregunta No 25-29 ¿Cuál es su interés en tomar cursos de educación continua dentro de la entidad fuera de los horarios laborales?

**Gráfico No 8. Relación intereses cursos educación continua**



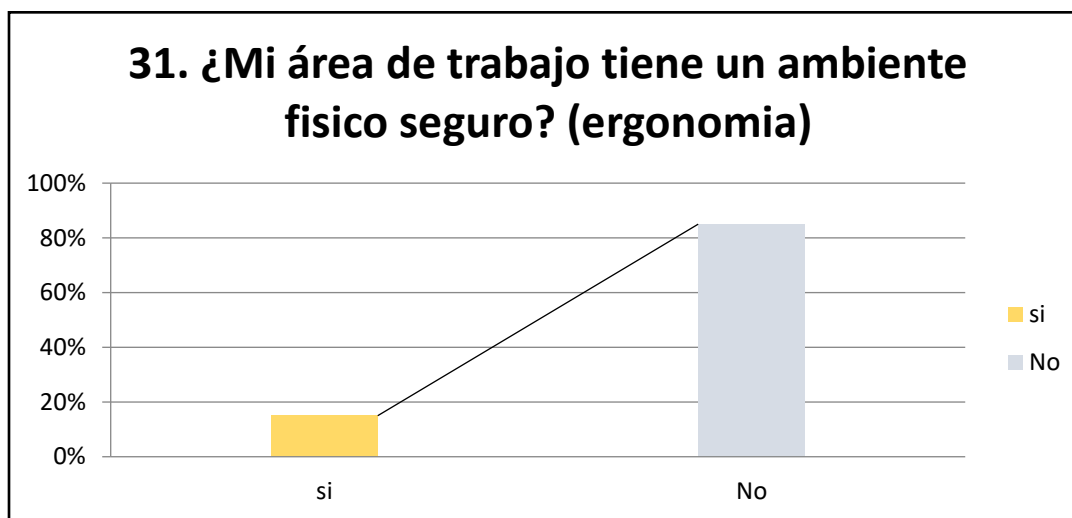
Fuente: Elaboración propia- Tabulación Encuesta Clima laboral 2021

La encuesta aplicada da cuenta que el 35% (7) de los servidores públicos encuestados prefieren tomar cursos orientados al servicio ciudadano, seguido del 30% (6) servidores que se inclinan hacia la formación para el desempeño del empleo. Por otro lado, cinco (5) servidores que representan el (25%) se encuentran orientados a tomar cursos de Ética de Servicio Público, en contraste a los cursos enunciados, se resalta la intensión de tomar cursos de empoderamiento.

### 6.5 Necesidades de Bienestar

Durante el proceso de diagnóstico y la verificación de las actividades contempladas en el documento Programa de Bienestar social, específicamente en lo relacionado para el área de *Seguridad y Salud en el trabajo*, se recomienda, la implementación de perentorias que permitan mejorar el ambiente físico de cada una de las áreas al interior de la entidad. Esto, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento (ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL). Pregunta No 30. ¿Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro? (ergonomía) ya que los resultados encontrados, fueron los siguientes:

**Grafico 9. Resultado medición ambiente físico seguro- Encuesta Clima Laboral**

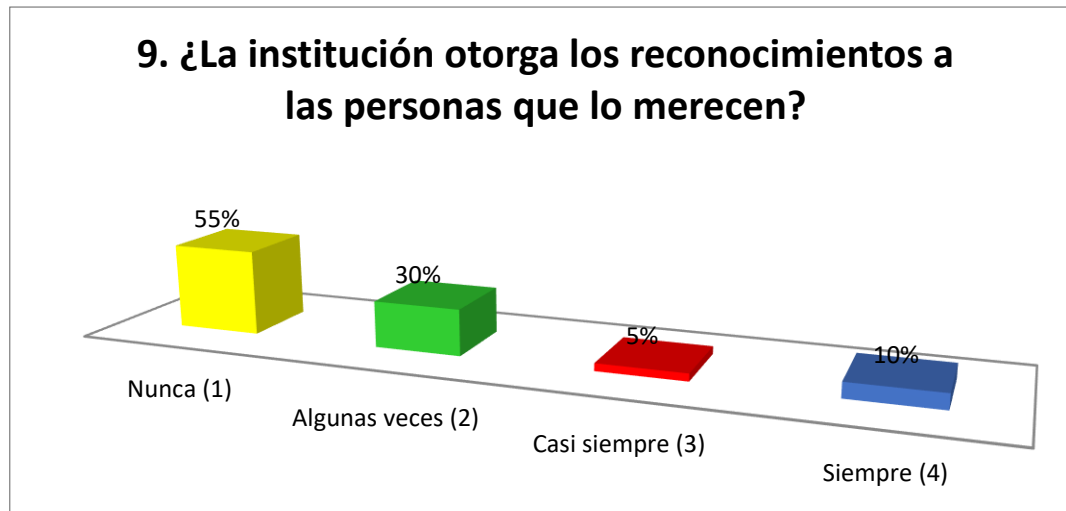


Fuente: Elaboración propia- Tabulación Encuesta Clima laboral 2021

El 85% (17) servidores públicos de los 20 encuestados, manifiestan que su área de trabajo a nivel ergonómico no es segura, esto frente a un 15% (3) servidores públicos que si manifestaron tener un área de trabajo segura.

Del mismo modo la necesidad de que se reconozca y motive a los servidores de la entidad también queda en evidenciada, los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento (ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL). Pregunta N° 9. ¿ La institución otorga los reconocimientos a las personas que lo merecen? Refieren que al interior de la entidad existe un inconformismo y un malestar, ya que el 55% (11) servidores públicos de los 20 encuestados, manifiestan la institución nunca otorga los reconocimientos a las personas que lo merecen, no obstante, también se deja ver una contradicción en la posición de los servidores, lo que sí es claro, y según el diagnóstico es que la entidad no cuenta con un Plan Institucional de Incentivos.

**Gráfico 10. Resultado medición reconocimiento laboral- Encuesta Clima Laboral**



Fuente: Elaboración propia- Tabulación Encuesta Clima laboral 2021

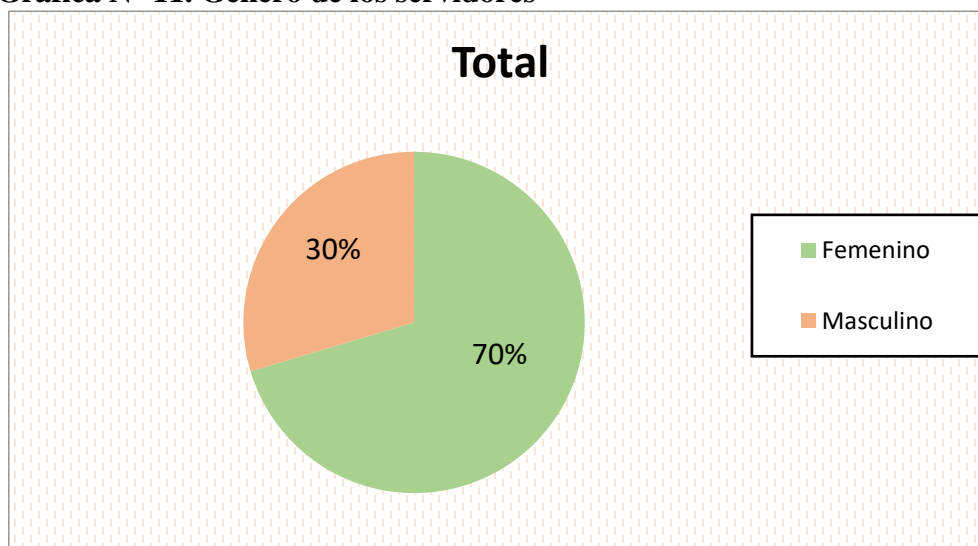
## 6.6 Análisis de la caracterización del Talento Humano

Dentro del proceso de diagnóstico, y como ejercicio previo a la planeación, se realizó la caracterización de los servidores de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama, dicha información se recopiló gracias a la información contenida en la base de datos de la planta de personal y el diligenciamiento de la encuesta de CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS aplicada al interior de la entidad.

Esta caracterización permite conocer de forma detallada la población por la cual se estructuran los planes y programas de gestión del talento humano, y de esta forma desarrollar una política acorde a las necesidades de la entidad.

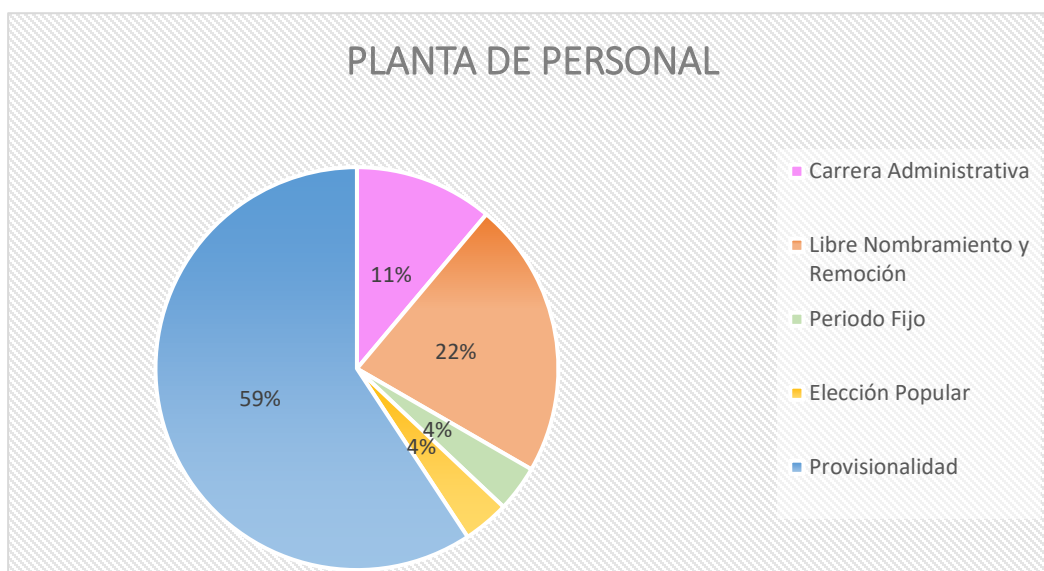
A continuación, se presentan a través de tablas y gráficos, las principales características sociodemográficas de los servidores de la Alcaldía Municipal

**Grafica N° 11. Género de los servidores**



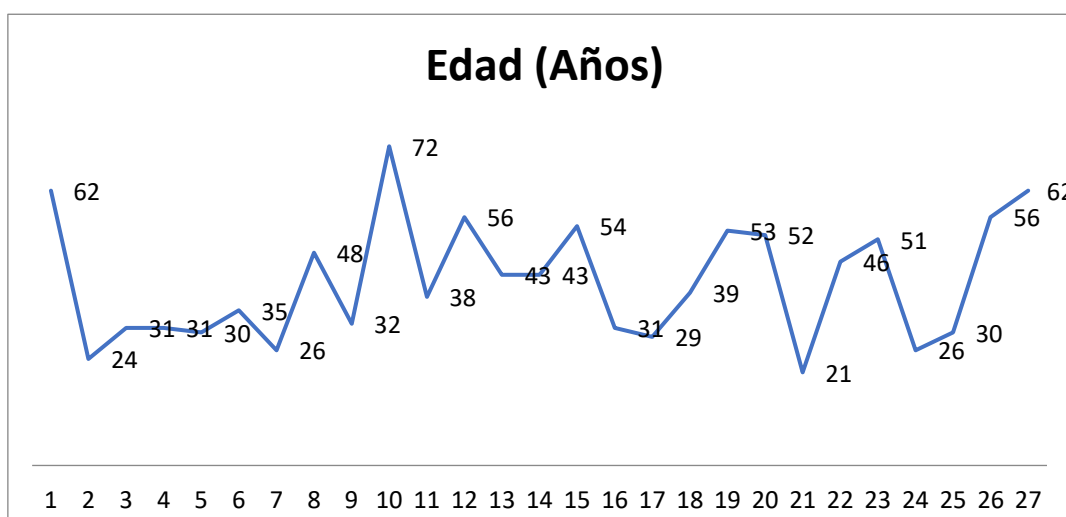
Fuente: Elaboración propia área Talento Humano

El 70% de los servidores de la planta de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama corresponden al sexo femenino, mientras que tan solo un 30% corresponde al sexo masculino.

**Grafica N° 12 Tipo de Vinculación**

Fuente Elaboración propia área Talento Humano

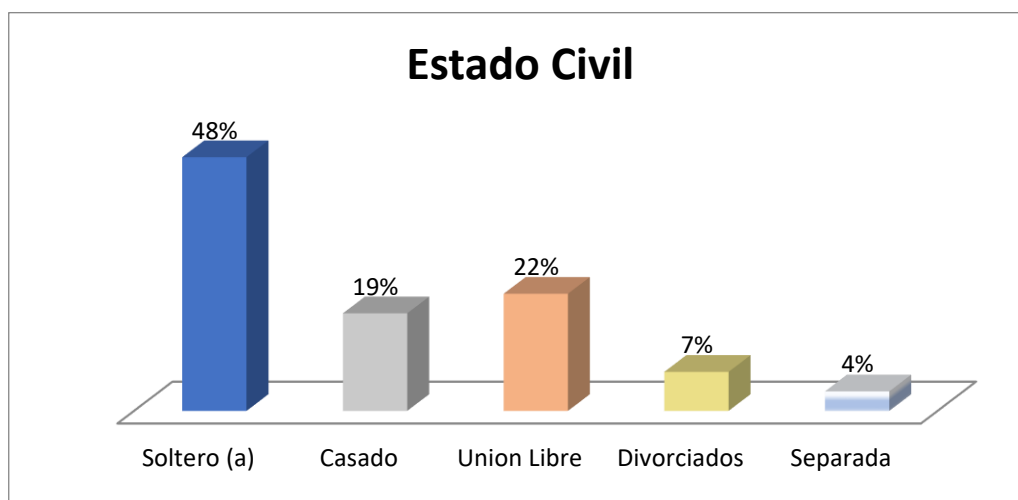
De acuerdo con la información de la planta de personal, 3 (11%) servidores se encuentran en carrera administrativa; y 17 (59%) se encuentran nombrados en provisionalidad; no obstante la entidad el día 07 de mayo del anuario, suscribió convenio con la CNSC para ofertar los cargos a concurso de méritos, se espera que en el marco del proceso OPEC dicha convocatoria se dé a finales del año presente.

**Grafica N° 13. Edad de los servidores**

Fuente: Elaboración propia

Cerca del 33% de la planta de personal de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama cuenta con más de 50 años de edad, un 14% se encuentra entre los 40 años y los 50, y tan solo un 53% se encuentra entre los 20 y 40 años. La anterior situación obedece a que la entidad tiene un pasivo pensional que oscila a los \$200.000.000 millones de pesos, situación que no ha permitido que el proceso de retiro, último ciclo de vida del servidor público se dé con normalidad y dentro del tiempo señalado

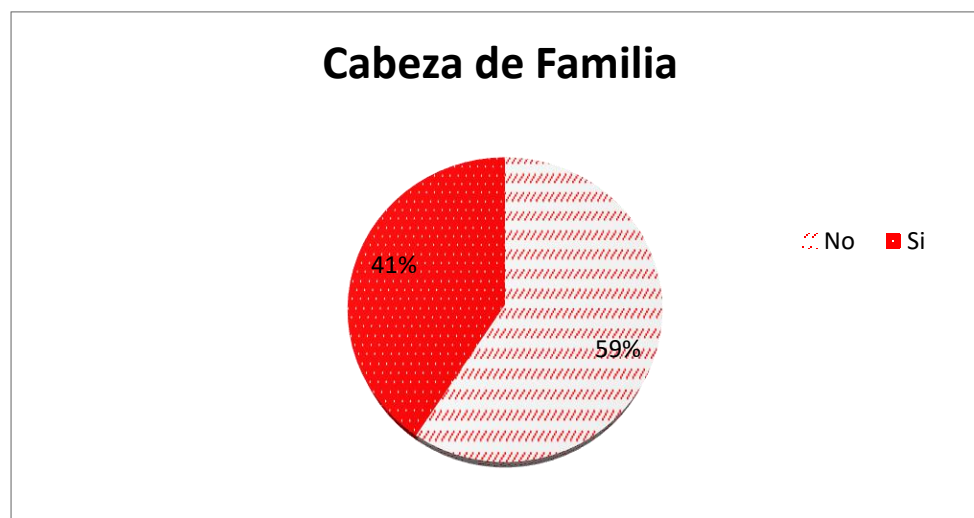
**Grafica N° 14. Estado Civil**



Fuente: Elaboración propia

El 48% (13) de los (27) servidores públicos se encuentran solteros, mientras que el 22% (6) se encuentran en Unión Libre, tan solo el 19% (5) se encuentran casados, y contrario a esta situación el 7% (2) de los servidores se encuentran divorciados, al igual que el 4% (1) que se encuentra en situación de separada

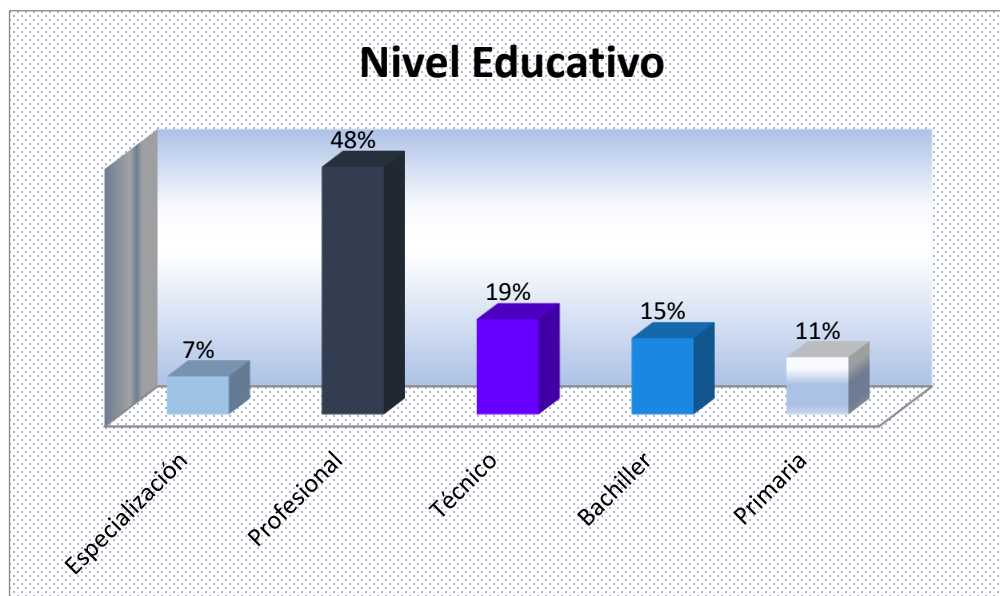
**Grafica N° 15. Madres y/o padres cabeza de familia**



Fuente: Elaboración propia

El 41% (11) del total de servidores públicos de la entidad son mujeres y hombres cabeza de familia.

**Grafica N° 16. Nivel educativo**

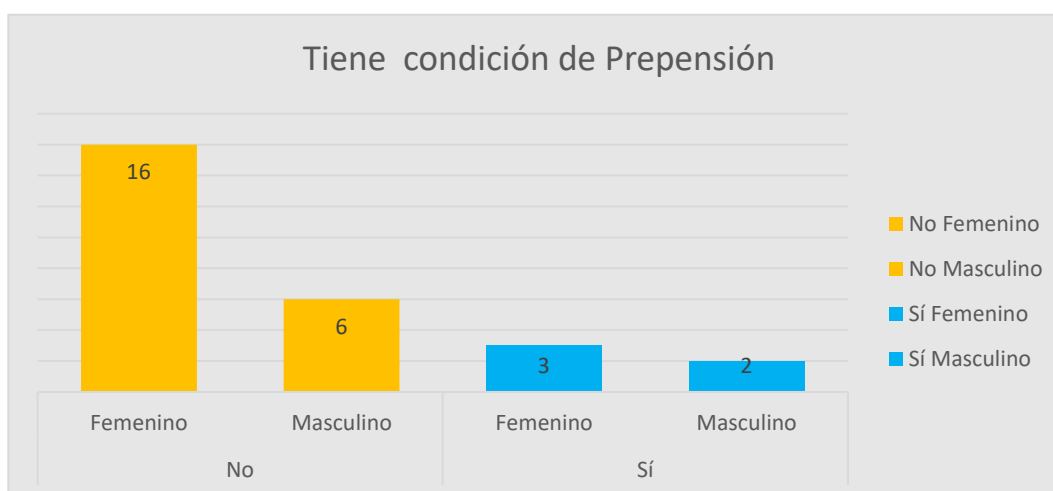


Fuente: Elaboración propia

El 48% (13) de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama son profesionales y el 19% (5) son Técnicos, un solo el 15% son bachilleres y un 11% (3)

manifiestan que su grado académico es primaria. Con estos resultados se evidencia que al interior de la administración municipal existen servidores estructurados con los conocimientos académicos para llevar a cabo tareas de mayor complejidad.

**Grafica N° 17. Condición de Pre-pensión**



Fuente: Elaboración propia

El 18,51% (5) servidores públicos de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama, distribuidos entre 3 mujeres y 2 hombres del total de la planta tienen condición de prepensión, una situación que se deberá tener en cuenta cuando se oferten los cargos por la CNS.

## 6.7 Diagnóstico del Clima Organizacional

Entre el 7 y el 9 de abril de 2021, se llevó a cabo la aplicación de la encuesta de Clima Laboral al interior de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama, dicho instrumento se desarrolló bajo siete (7) variables, y tiene como propósito medir la percepción que los empleados de la entidad tienen sobre aspectos relacionados a ¿Cómo es la dinámica del trabajo conjunto para lograr resultados?, ¿Cómo es su ambiente de trabajo? ¿Cómo soportan su trabajo en cuanto a desempeño y capacitación para lograr los resultados?

Enseguida se registraran en detalle los aspectos evaluados más críticos, teniendo en cuenta las variables como: Orientación Organizacional, Gestión Estratégica del Talento Humano, Estilo de Dirección, Comunicación e Integración, Trabajo en equipo, Capacidad profesional, Educación y/o profesionalización y Medio ambiente físico. El instrumento aplicado, se desarrolla a partir de

### Índice de Clima

**Figura N° Diagnóstico Clima Laboral**



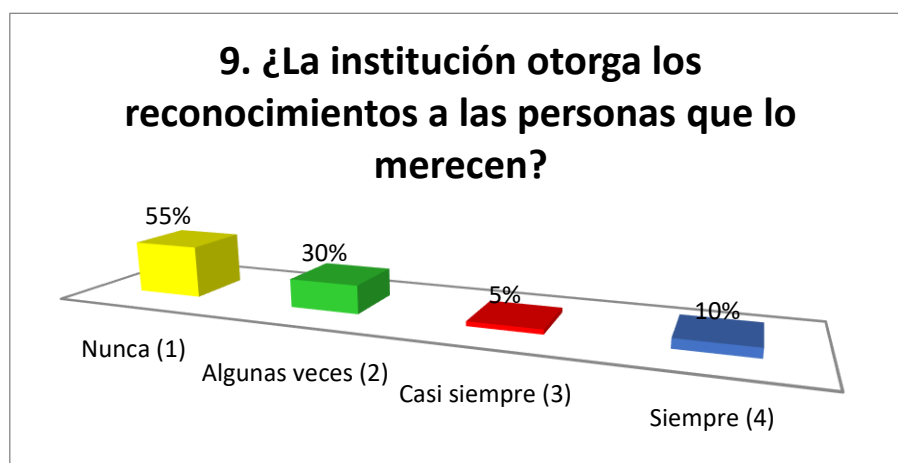
Fuente: Elaboración propia

### Estilo de Dirección

El desarrollo de esta variable evidencia fuertes aspectos a mejorar que están orientados al reconocimiento laboral, este hecho queda evidenciado en la siguiente gráfica

9. ¿La Institución otorga los reconocimientos a las personas que lo merecen?

**Gráfico 18. Resultado medición reconocimiento laboral**



Fuente: Elaboración propia- Tabulación Encuesta Clima laboral 2021

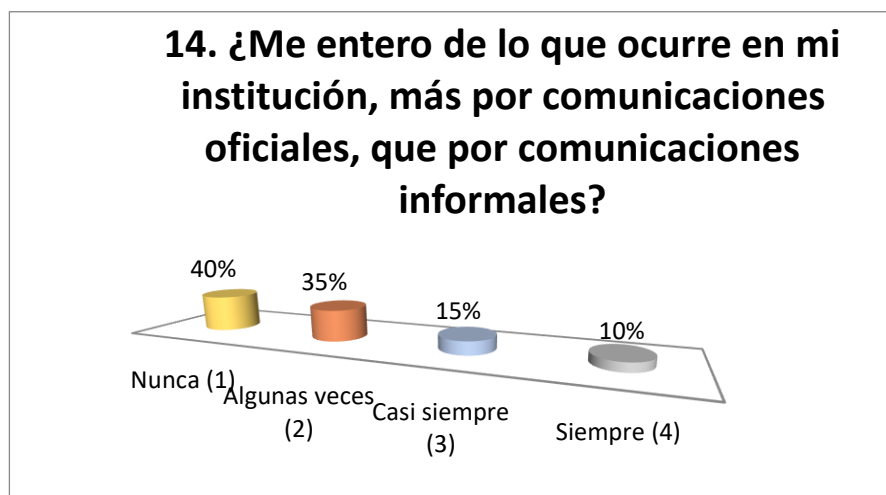
Se evidencia inconformismo y malestar en los servidores públicos de la entidad, por cuenta de la falta de reconocimiento a quienes se destacan. El resultado que se obtuvo en el que 55% (11) servidores públicos manifestaron que Nunca se otorga reconocimiento a los que merecen, 30% (6) servidores indicaron que algunas veces, tan solo 5% (1) manifiestan que casi siempre y 10 (2) que siempre, coincide con el diagnóstico realizado de la categoría de bienestar y los resultados segregados al interior de las rutas de Creación de Valor, específicamente la “ruta de la felicidad”

### **Comunicación e Integración**

14. ¿Me entero de lo que ocurre en mi institución, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales?

Sin duda esta variable es una de las más importantes al interior de cualquier entidad, no obstante se registran resultados críticos bajo las siguientes preguntas.

**Gráfico 19. Resultado medición comunicación oficial**

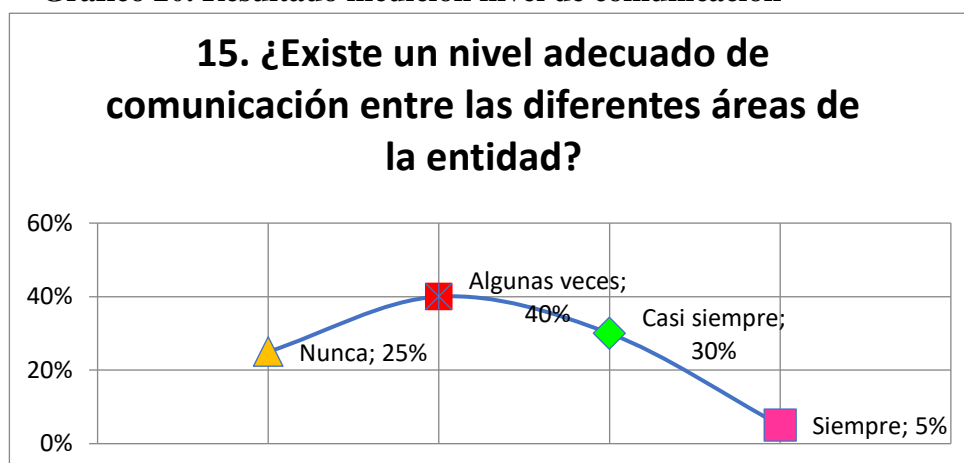


Fuente: Elaboración propia- Tabulación Encuesta Clima laboral 2021

El 40% (8) servidores del total de 20 servidores encuestados, contestaron que nunca se enteran de lo que ocurre en la institución, más por comunicaciones oficiales, que por comunicaciones informales, el 35% (7) servidores respondieron que algunas veces, 15% (3) dijeron que casi siempre y solo 10% (2) servidores indicaron que si. Estos resultados dan cuenta que al interior de la entidad no existe un proceso de comunicación establecido previo al desarrollo de las actividades, que permita a los servidores públicos tener conocimiento de las mismas. Por el contrario la información para la mayoría de los servidores viene por fuentes externas de la entidad

15. ¿Existe un nivel adecuado entre las diferentes áreas de la entidad?

**Gráfico 20. Resultado medición nivel de comunicación**

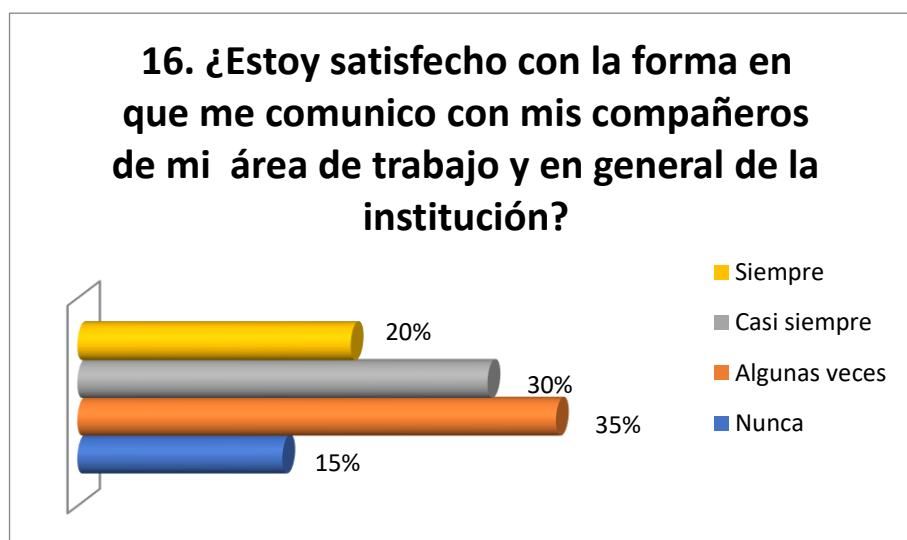


Fuente: Elaboración propia- Tabulación Encuesta Clima laboral 2021

El 25% (5) de los servidores manifiestan que Nunca existe un nivel adecuado de comunicación, el 40% (8) dicen que algunas veces, el 30 (6) indican que casi siempre y tan solo 5% (1) servidores del total de 20 encuestados, expresan que siempre existe un Nivel adecuado al interior de las áreas de la entidad; dichas cifras reafirman los resultados obtenidos para la pregunta N° 14 que relaciona que tanto se enteran los servidores públicos por comunicaciones oficiales o por comunicaciones informales

16. ¿Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros de mi área de trabajo y en general de la institución?

**Gráfico 21. Resultado satisfacción nivel de comunicación con compañeros**



Fuente: Elaboración propia- Tabulación Encuesta Clima laboral 2021

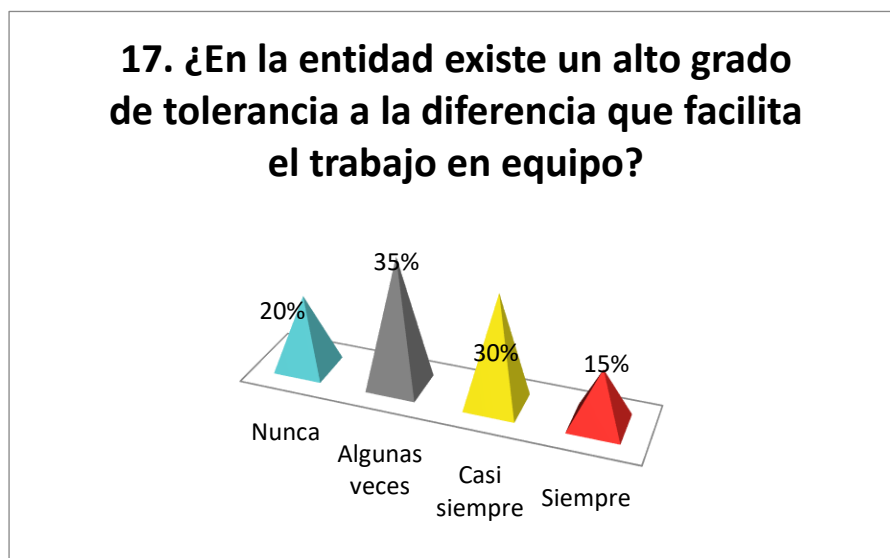
El 35% (7) servidores públicos se encuentran satisfechos con la forma en la que se comunican con sus compañeros de trabajo, el 30% (6) servidores manifiestan casi siempre estar satisfechos, un 20% (4) indican siempre estar satisfechos, no obstante tan solo el 15% (3) señalan que nunca están satisfechos, un indicador que se suma a los resultados anteriores.

### **Trabajo en equipo.**

Frente a esta variable los resultados más críticos se registran bajo las siguientes preguntas.

17. ¿En la entidad existe un alto grado de tolerancia a la diferencia que facilita el trabajo en equipo?

**Gráfico 22. Resultado grado de tolerancia frente a las diferencias**

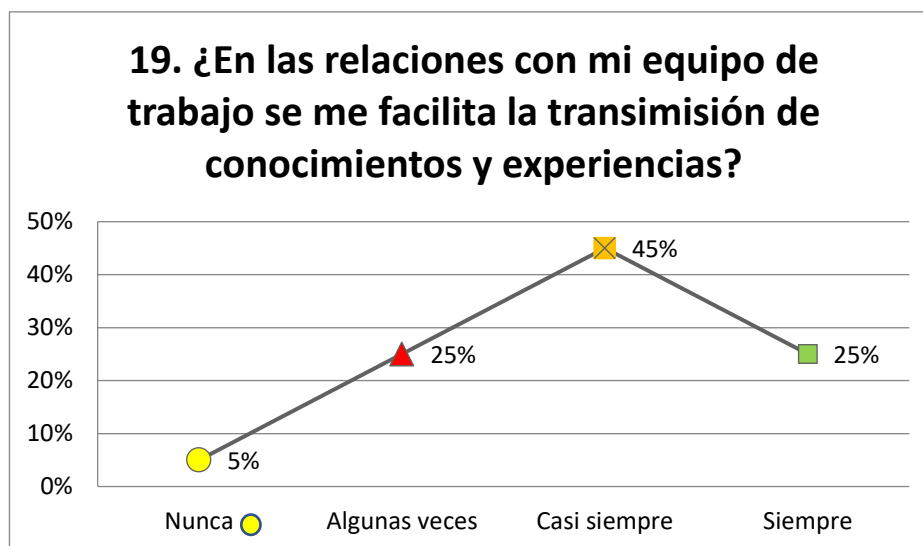


Fuente: Elaboración propia- Tabulación Encuesta Clima laboral 2021

Más del 55% (11) funcionarios, no están de acuerdo en su totalidad, que exista un alto grado de tolerancia a la diferencia que facilita el trabajo en equipo, dichos resultados se encuentran distribuidos en un (20%) que manifiesta que “nunca” y un (35%) que indica que tan solo algunas veces (35%) por otro lado, el 30% (6) manifiesta que casi siempre y tan solo un 15% (3) servidores señalan que siempre existe un grado de tolerancia. Este hecho puede ser origen del Clima laboral que se presenta al interior de la entidad.

19. ¿En las relaciones con mi equipo de trabajo se me facilita la transmisión de conocimientos y experiencias?

**Gráfico 23. Resultado transmisión de conocimientos y experiencias**



Fuente: Elaboración propia- Tabulación Encuesta Clima laboral 2021

Se evidencia una habilidad negociadora débil por parte de los servidores al interior de la entidad. Este hecho se evidencia en que el 25% (5) servidores de los 20 encuestados indican que siempre se les facilita la transmisión de conocimientos y experiencias en su equipo de trabajo, el 45% (9) servidores indican que casi siempre, un 25% (5) señalan que algunas veces se les facilita la transmisión y tan solo un 5% (1) señala que nunca se les facilita.

20. ¿En el desempeño de mi labor se me facilita llegar a un consenso en las deliberaciones con mis compañeros de trabajo?

**Gráfico 23. Resultado facilidad consenso de decisiones**



Fuente: Elaboración propia- Tabulación Encuesta Clima laboral 2021

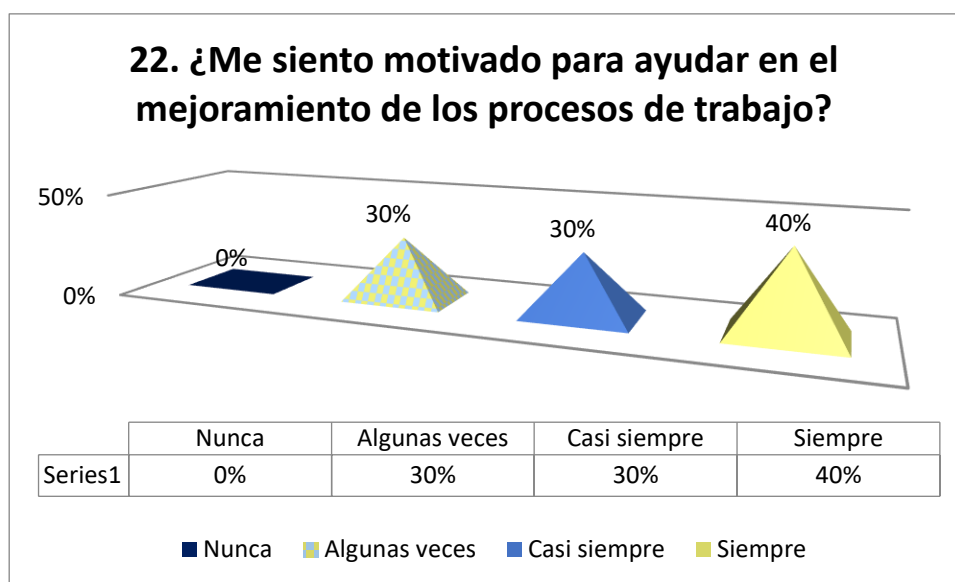
De los 20 servidores públicos de la entidad (100%), 35% (7) servidores indican que casi siempre se les facilita llegar a un consenso en las deliberaciones que se presentan con los compañeros de trabajo, esta misma cifra se registra para los servidores que manifestaron que solo algunas veces, tan solo el 25% (5) indican que siempre y un 5% (1) manifestó que nunca se le facilita llegar a un consenso

### **Capacidad Profesional**

El diagnóstico de esta variable, evidencia un nivel débil de compromiso por parte de los servidores al interior de la entidad, este hecho queda evidenciado en el resultado obtenido para la siguiente pregunta:

22. ¿Me siento motivado para ayudar en el mejoramiento de los procesos de trabajo?

**Gráfico 24. Resultado ídem compromiso**



Fuente: Elaboración propia- Tabulación Encuesta Clima laboral 2021

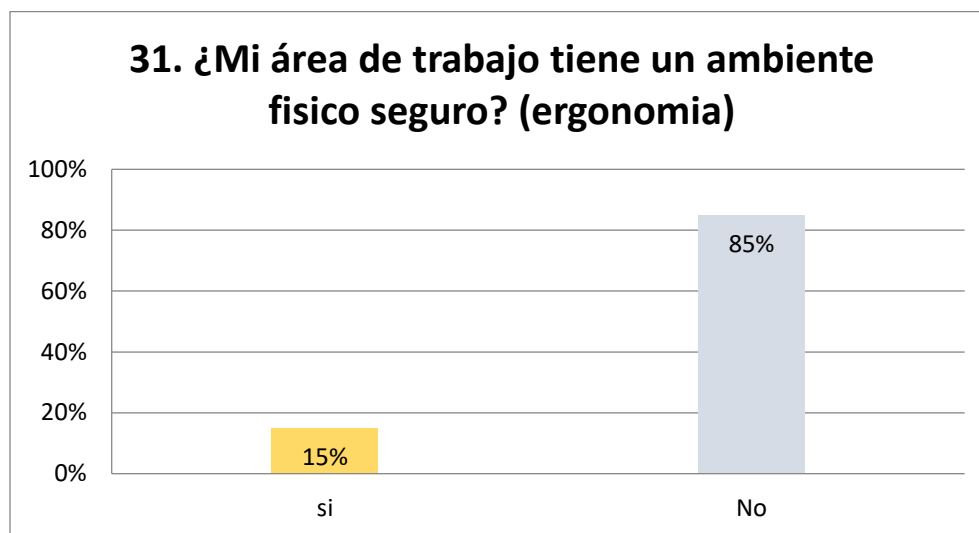
El 40% (8) servidores públicos de los 20 encuestados manifiestan que siempre se sienten motivados, el 30% (6) indican que casi siempre, del mismo modo y adicional a los resultados anteriores el 30% restante, equivalente a (6) servidores señalan que tan solo algunas veces se sienten motivados para ayudar en el mejoramiento de los procesos de trabajo

### **Medio ambiente físico**

Esta variable es determinante para el ambiente de Clima Laboral, los resultados demuestran que al interior de la entidad existen serios problemas de espacio físico y acondicionamiento en las oficinas que podrían incidir, hecho que queda evidenciado en el desarrollo de la siguiente pregunta:

31 Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)?

**Gráfico 25. Resultado ambiente físico**



Fuente: Elaboración propia- Tabulación Encuesta Clima laboral 2021

El 85% (17) servidores públicos, de los 20 encuestados, manifiestan que su área de trabajo NO tiene un ambiente seguro, y tan solo 15% (3) señalan que sí.

## 6.8 Diagnóstico Matriz DOFA

Con el objetivo de hacer un diagnóstico estratégico del estado interno y externo de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama, el área de Talento Humano obtuvo, con la participación de algunos servidores públicos y la comisión de Personal, las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas (DOFA) de la entidad

La siguiente tabla resume los factores y fuerzas encontrados en el análisis realizado.

<b>TABLA N° 4</b>		
<b>MATRIZ DOFA</b>		
<b>DIAGNOSTICO INTERNO</b>	<b>DEBILIDADES</b>	<b>FORTALEZAS</b>
<p><b>Capacidad Directiva</b> (Planeación, dirección, toma de decisiones, coordinación, comunicación, control)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de coordinación en la planificación de las actividades que se lideran desde cada dependencia.</li> <li>- Falta de comunicación entre las distintas áreas de la entidad</li> <li>- Desconocimiento al interior de los directivos sobre Administración Pública</li> <li>- Fallas en el seguimiento y control</li> <li>- No se brinda autonomía a la dirección para tomar decisiones sobre el presupuesto asignado.</li> <li>- Sobrecarga de actividades en pocos funcionarios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderazgo en el nivel directivo al interior de cada dependencia</li> <li>- Honestidad en el líder de la entidad</li> <li>- Estilo de Dirección Democrático</li> <li>- Compromiso Laboral</li> <li>- Interés de la Dirección en adelantar los procesos que permitan mejorar la Gestión del Talento Humano al interior de la entidad</li> <li>- Creación del cargo asesor de Control Interno en el año 2020</li> </ul>
<p><b>Capacidad Financiera</b> (capacidad financiera)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El presupuesto no es suficiente para abarcar todas las necesidades de la entidad, razón por la cual las actividades relacionadas con el Talento Humano han dejado de ser una prioridad</li> <li>- Falta de cumplimiento de la planeación presupuestal del área por actores internos.</li> <li>- Desconocimiento de las fuentes posibles de financiamiento a implementar en el Municipio de San Juan de Arama por parte del personal de la Secretaria Financiera</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> </ul>

<p><b>Capacidad Tecnológica</b> (hardware y software, infraestructura en procesos de prestación del servicio, nivel tecnológico, etc.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La entidad no cuenta con los equipos tecnológicos suficientes que garanticen la efectividad en el desarrollo de cada labor.</li> <li>- No existen un sistema de información que permitan optimizar la gestión al interior de la entidad</li> <li>- La entidad no cuenta con líneas telefónicas fijas habilitadas que permitan la comunicación entre dependencias ni con entidades externas</li> <li>- No hay actualización permanente de la información que responde al direccionamiento estratégico de la entidad en la página web</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> </ul>
<p><b>Capacidad de Talento Humano</b> (Nivel académico, experiencia técnica, rotación, programas de formación, motivación, etc.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faltan programas de Formación y capacitación permanente al interior de la entidad</li> <li>- Desactualización del Manual de Funciones</li> <li>- Desactualización del Manual de procesos y Procedimientos</li> <li>- No existe un programa de Inducción y Re inducción</li> <li>- Desinterés por parte de los funcionarios hacia las actividades de la Administración</li> <li>- No se desarrolla el programa de Bienestar e incentivos al interior de la entidad pese a estar formulado y adoptado en papel</li> <li>- Resistencia al cambio y a la dinámica de nuevos procesos y actividades</li> <li>-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Funcionamiento de los comités de Gestión y desempeño Institucional</li> </ul>

DIAGNOSTICO EXTERNO	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<b>Factores Económicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incremento en el recaudo de Impuesto predial gracias al proceso de legalización de predios que está realizando la Administración Municipal.</li> </ul>	<p>Las Decisiones que en materia económica se tomen desde el gobierno Nacional.</p> <p>Decremento del recaudo del impuesto predial</p>
<b>Factores Administrativos</b> (Acuerdos suscritos, normas, leyes,)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obligatoriedad por los organismos de control para proveer los cargos al concurso de méritos CNSC</li> <li>- Apoyo al proceso de implementación del Modelo Integrado de Planeación Y gestión por parte del DAFP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demandas Administrativas</li> </ul>
<b>Factores Tecnológicos</b> (Disponibilidad de nuevas tecnologías, materiales, hardware, software.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disponibilidad de tecnologías emergentes que permitan facilitar el desarrollo de las actividades del proceso</li> </ul> <p>Canales de comunicación que permiten transferir la información al interés público</p>	<p>Déficit en el presupuesto que no permita el gasto en la implementación de un sistema de información</p>

# PLAN DE INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN ÁREA TALENTO HUMANO

COMPONENTE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC



2021

-

2022

*Recuperemos*  
**SAN JUAN DE ARAMA**

Administración Municipal  
2020 - 2023

ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE ARAMA

## Tabla de contenido

<b>1. Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Objeto.....</b>	<b>3</b>
<b>3. Alcance .....</b>	<b>3</b>
<b>4. Normatividad .....</b>	<b>4</b>
<b>5. Responsables del Programa .....</b>	<b>5</b>
<b>6. Programa de Inducción.....</b>	<b>5-15</b>
<b>7. Programa de Reinducción .....</b>	<b>16-22</b>
<b>8. Evaluación y Seguimiento.....</b>	<b>22</b>
<b>9. Anexos.....</b>	<b>22</b>
<b>10. Bibliografía .....</b>	<b>23</b>

## **1. Introducción**

Los programas de inducción y reintucción de acuerdo con lo señalado en el Decreto 1567 de 1998, se definen como “procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del servidor público a la cultura organizacional, esto se debe principalmente a que en estos procesos se empieza a generar y a fortalecer el sentido de pertenencia y el compromiso institucional de los servidores hacia la entidad, características necesarias para un eficiente desempeño y para generar un adecuado clima organizacional.

La Administración Municipal “Recuperemos San Juan 2020-2023”, consciente de la importancia que tiene la gestión Estratégica del Talento Humano al interior de la entidad, y, en concordancia de los lineamientos dados por el Plan Institucional de Capacitación- PIC en materia de Inducción y Reinducción, presenta a través de este documento, las pautas establecidas para el ingreso, ascenso, traslado dentro de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama.

## **2. Objetivo**

El programa de Inducción y reintucción tiene como finalidad instruir, facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades de servicio público, y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando en un contexto metodológico, integral, práctico y participativo, el aprendizaje y desarrollo individual y organizacional.

## **3. Alcance**

Los programas de inducción y reintucción están dirigidos a todos los servidores públicos durante su tiempo de permanencia al interior de la entidad, esto sin importar su tipo de vinculación. La inducción se realizará cada vez que ingrese un nuevo servidor y la reintucción se llevará a cada dos años a los servidores o cuando se presenten cambios en la estructura de la entidad o en el manual de funciones, y que este implique directamente las funciones del servidor.

#### 4. Normatividad

Como referente para el análisis y elaboración del programa de inducción y reinducción al interior de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama, se tuvo en cuenta la normatividad y requisitos resumidos en la siguiente tabla:

<b>NORMA</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
Ley 443 de 1998	“Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones”
Decreto 1567 de 1998	“Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”
Ley 909 de 2004	Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y se dictan otras normas
Ley 1064 de 2006	Por medio de 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 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
Decreto 894 de 2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la terminación del Conflicto y la construcción de una Paz estable y duradera.
Resolución 104 de 2020 (DAFP)	mediante la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020
Circular Externa N° 100-010-2014, (DAFP)	por medio de la cual se imparten orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos

## 5. Responsables del Programa

La responsabilidad del programa esta a cargo del jefe de personal, el cual conduce el proceso, motiva a los participantes y suministra la información general de la entidad. El desarrollo de las etapas se realizará directamente por los responsables de los contenidos previstos en la inducción y la reinducción en acompañamiento permanente del área de área del Talento Humano, quien por su parte será el encargado de aplicar la evaluación de aprendizaje al finalizar los procesos a fin de medir el nivel de conocimiento adquirido y de realizar el acompañamiento permanente durante los siguientes 3 meses.

## 6. Programa de Inducción

Dentro del mandato legal se establece según el Decreto Ley 1567 de 1998, el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos, para los empleados del Estado, de acuerdo a esta normatividad las entidades deben contar con programas de Inducción y Re inducción, los cuales deben ser incluidos de carácter obligatorio en los planes institucionales de cada entidad.

El literal A del artículo 7 del Decreto Nacional 1567 de 1998 establece que el Programa de inducción *“Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación”*

De esta forma, la inducción, corresponde a la necesidad de integrar a la cultura organizacional y a su quehacer institucional a todos los servidores que se vinculan a la entidad, ya que en el ejercicio de sus funciones tienen relación directa con los procesos y procedimientos.

El programa de Inducción al interior de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama estará previsto en cinco etapas:

Primera etapa: se desarrollarán las Actividades iniciales correspondientes a la presentación del nuevo funcionario al equipo de trabajo y de un recorrido por las instalaciones de la entidad a fin de que el servidor se relacione con las demás dependencias y conozca sobre los procesos que estas adelantan.

Segunda etapa: Información Institucional, le permitirá al nuevo integrante de la Organización, conocer la información de la entidad relacionada con la misión, la

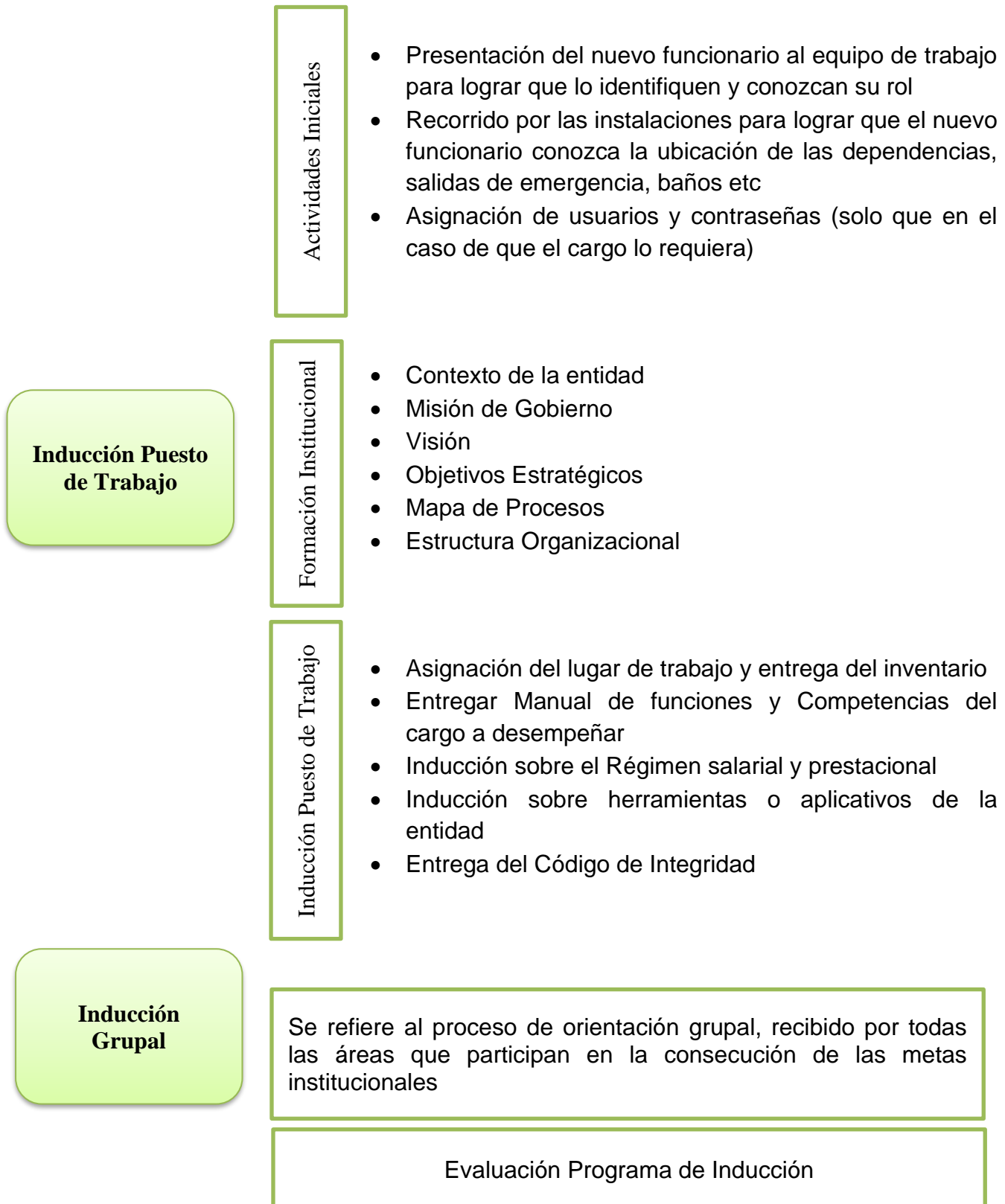
visión, su contexto, los objetivos estratégicos, el mapa de procesos y su estructura orgánica.

Tercera etapa: En este proceso, se apropia al servidor de su puesto de trabajo, toda vez que además de asignársele el lugar de trabajo, también se le hará entrega de los elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, para el caso, área de almacén será quien entregue al nuevo servidor el inventario correspondiente, del mismo modo, el área de Talento Humano, suministrará una copia al servidor del Manual de Funciones y Competencias Laborales y del Código de Integridad, además la información del régimen salarial y prestacional de la entidad, y de las herramientas o aplicativos utilizados al su interior.

Cuarta etapa: Desarrollará el método de la inducción grupal, un proceso transversal que involucrará a todas las áreas que participan en la consecución de las metas institucionales. Finalmente,

Quinta etapa: Durante esta última etapa, el área de Talento Humano evaluará mediante un test el aprendizaje Organizacional adquirido durante el proceso de Inducción, los resultados obtenidos servirán de insumo en la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación- PIC, por lo que resultará necesario que al interior de la hoja de vida de cada servidor el resultado de este test junto a la carta de bienvenida, emitida por el jefe de personal de la entidad.

## Representación Programa de Inducción



## Contexto de la Entidad.



Fuente: Alcaldía Municipal San Juan de Arama (2021). Recuperado de <http://www.sanjuandearama-meta.gov.co/alcaldia/organigrama>

El Municipio de San Juan de Arama, se encuentra en un importante nodo de comunicaciones entre la región del Ariari y la Serranía de la Macarena.

Está ubicado a 119 km de la ciudad de Villavicencio, capital del Meta, sus principales límites son; al oriente limita con los Municipios de Fuente de Oro y Puerto Lleras, al Occidente con Mesetas, al Norte limita con el municipio de Granada y al sur, su límite señala el municipio de Vista hermosa.

San Juan de Arama es uno de los municipios más antiguos del Meta, sus principales antecedentes datan que fue un paso de conquistadores y buscadores de oro, tras el rastro del "Dorado". Desde sus primeros asentamientos en 1537, su historia da cuenta de nombres como: NUESTRA SEÑORA DE LA ASUNCIÓN, NUESTRA SEÑORA DE LA FRAGUA, SAN JUAN DE LOS LLANOS, CONCEPCIÓN DE ARAMA y finalmente lo que conocemos hoy día como SAN JUAN DE ARAMA<sup>1</sup>.

La población del Municipio está conformada en lo fundamental por colonos migrantes de diferentes regiones del país que venían huyendo de la violencia en la época de los años sesenta. Actualmente San Juan de Arama tiene 8.865 habitantes, según censo DANE 2020, este número de población y los cerca de

11.553 (millones de pesos corrientes) lo ubican como un municipio de 6 categoría; pertenece a la región de los llanos, subregión del ariari y contiene una extensión de 1.163 km<sup>2</sup>

1 Alcaldía Municipal de San Juan de Arama. (2020) <http://www.sanjuandearama-meta.gov.co/> (consultada el 8 de abril de 2021)

Su división Político- Administrativa refiere la conformación de 9 barrios en el casco urbano y 47 veredas en el sector rural, siete (7) de las cuales aparecen registradas en su Esquema de Ordenamiento Territorial como centros poblados.

El Municipio de San Juan de Arama, es considerado parte de la cuenca del río Ariari y además alberga una zona del parque Nacional de la Macarena, en efecto, el 10% de su territorio es zona de reserva natural, mientras el 6% es área de recuperación para la preservación, y el 4% es área de recuperación para la producción. El terreno restante es de producción y forma parte del Área de Manejo Especial de la Macarena (AMEM), no obstante, y a pesar de los esfuerzos realizados por parte de las autoridades en el área del parque, esta sigue siendo afectada por la deforestación para la siembra de cultivos ilícitos.

La principal actividad económica en San Juan de Arama sigue siendo la ganadería, esta como actividad de doble propósito permite que el municipio gracias a sus dos grandes acopios lecheros se ubique como uno de los municipios más productores de leche en el Departamento. En materia de salud, el municipio de San Juan de Arama cuenta con un centro de salud en el área urbana y dos en el área rural, ubicados en los centros poblados de Mesa de Fernández y Cerritos.

Actualmente, La estructura administrativa de la Alcaldía Municipal se encuentra en cabeza del Dr Eduard Castellanos Betancourth, este médico de profesión bajo su programa de Gobierno hoy Plan de Desarrollo “Recuperemos San Juan” logro obtener la mayor votación de la historia (2.262 votos).

## Misión de Gobierno

La Administración Municipal de San Juan de Arama tiene como responsabilidad la prestación del buen servicio público y social. Con la participación ciudadana se ejecuta el plan de desarrollo “Oportunidades con Equidad Social” que busca el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes por medio del desarrollo de planes, programas, proyectos participativos y productivos sostenibles, transparentes y eficientes.

## Visión

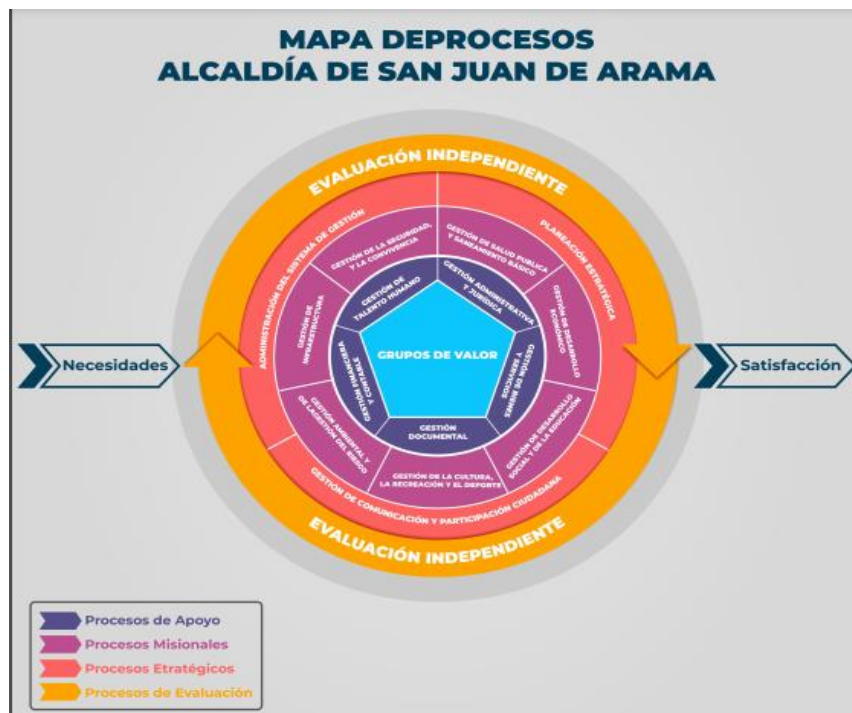
Para el año 2032, San Juan de Arama será reconocido como territorio pionero en desarrollo del ecoturismo sostenible regional, con ciudadanos capacitados y competitivos para garantizar derechos humanos y prosperidad a las nuevas generaciones; las excelentes condiciones de conectividad vial y la convivencia pacífica, permitió el retorno de la población oriunda del municipio, el crecimiento local está basado en la economía y producción campesina, los pobladores gozan de condiciones dignas de vivienda y atención en salud con calidad y un ambiente recuperado en su biodiversidad en áreas protegidas; la calidad de vida en los centros poblados urbanos y caseríos ha mejorado a través de la cobertura y calidad de los servicios públicos vitales; se ha recuperado la credibilidad y confianza en las instituciones, a través de la modernización, la transparencia, la justicia social y la participación en la construcción de un territorio en paz.

## Objetivos Estratégicos de la Entidad

- Garantizar derechos sociales esenciales para niños, niñas, adolescentes, jóvenes, reconocimiento de la mujer, la equidad de género y la diversidad sexual, la inclusión social a las víctimas, personas en condición de discapacidad, y bienestar al adulto mayor, así como competencias locales que permitan a los habitantes tener acceso y calidad en servicios educativos que preparen a jóvenes para aportar al desarrollo de la región, bienestar y empoderamiento cultural para la recuperación de tradiciones históricas, formación deportiva para nuevas generaciones más competitivas

- Establecer condiciones para un desarrollo local con una economía sólida, a través de fuentes de empleo basado en el turismo y el desarrollo rural integral con actividades agropecuarias sostenibles, condiciones óptimas de movilidad a través de corredores viales productivos y ampliación de cobertura del servicio de energía eléctrica y alumbrado público en zonas urbana y rural.
- Generar servicios y entornos saludables que mejoren la calidad de vida de los habitantes del municipio, mediante la optimización y mejoramiento de los servicios de salud preventiva, ampliación de cobertura de los servicios públicos domiciliarios, vivienda digna y la calidad del agua para convivir de manera armónica con el medio ambiente y gestionar oportunamente las situaciones de riesgo y desastres.
- Recuperar la gobernabilidad local, generando confianza institucional y credibilidad en lo público, en la justicia, los derechos humanos y organismos de seguridad del estado, maximizando los espacios de diálogo con el ciudadano, generando equipamiento y establecimientos adecuados para prestar servicios administrativos a la comunidad, con servidores públicos empoderados y con vocación de servicio.

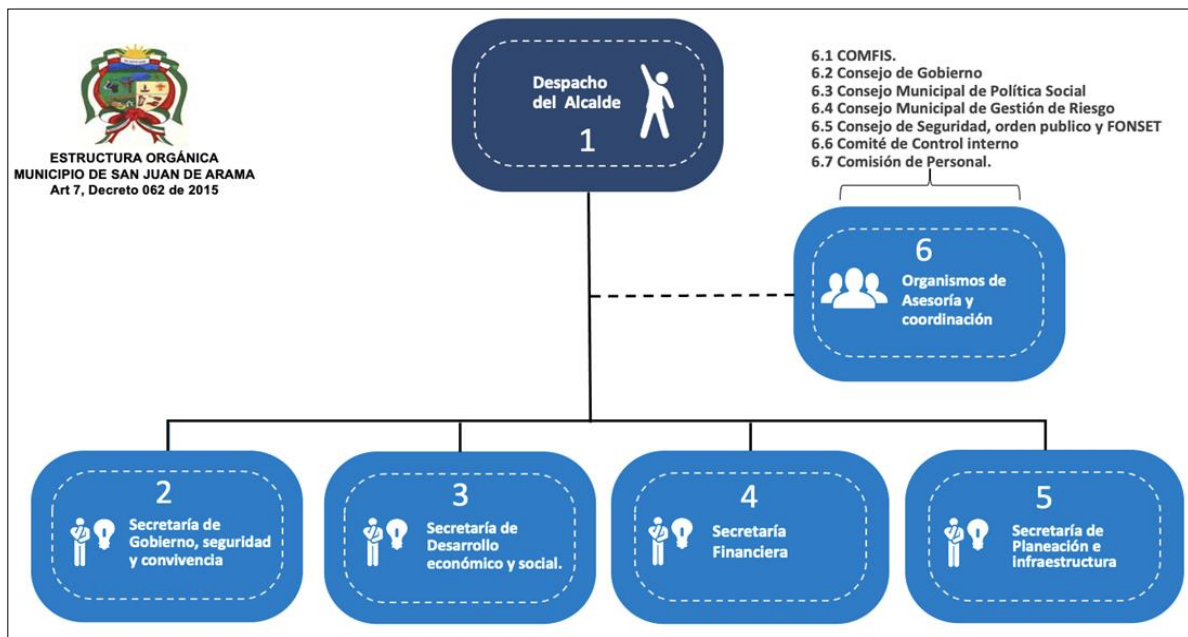
### Mapa de Procesos



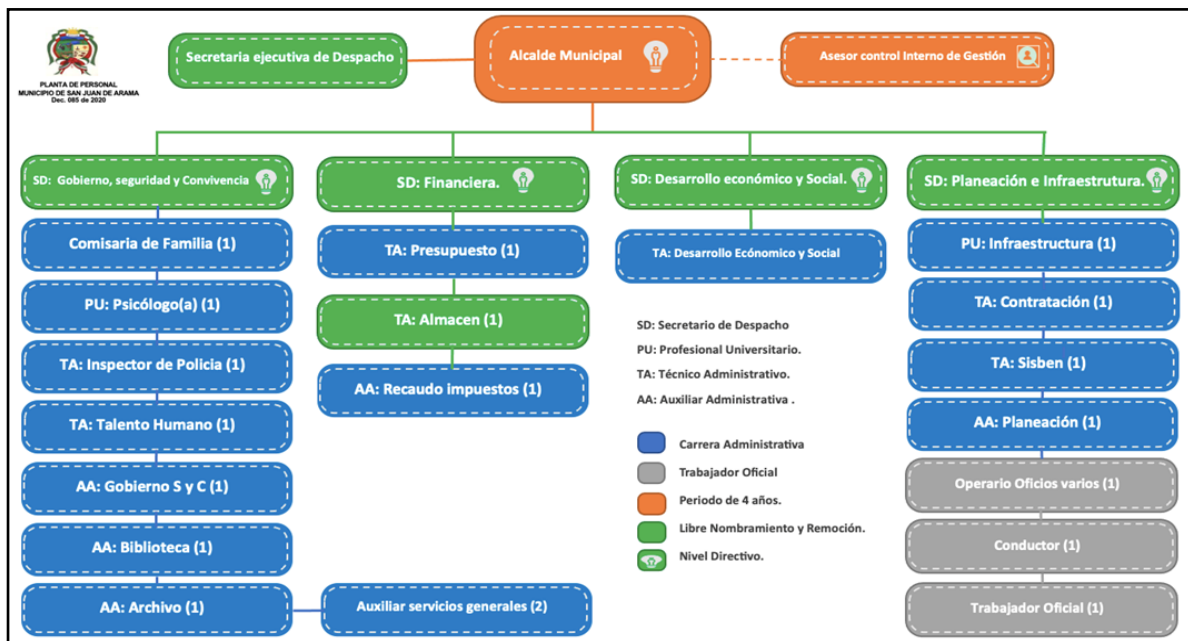
Fuente: Alcaldía Municipal San Juan de Arama (2021) Recuperado de <http://www.sanjuandearama-meta.gov.co/alcaldia/organigrama>

## Estructura Organizacional

Cuadro 1. Estructura General



Cuadro 2. Estructura por dependencias



### Régimen salarial

*Se constituye como elementos salariales, los siguientes:*

- Salario
- Bonificación por Servicios Prestados
- Prima de Servicios
- Subsidio de Alimentación
- Auxilio de Transporte
- Viáticos
- Gastos de Representación (Aplica solo para el Representante de la entidad)

En cada vigencia, el Concejo Municipal emitirá de conformidad a la escala salarial establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, acuerdo de asignaciones civiles para los servidores públicos que integran la entidad.

### Régimen Prestacional

*Se constituye prestaciones sociales a cargo de la entidad, las siguientes:*

- Vacaciones
- Prima de Vacaciones
- Bonificación por Recreación
- Auxilio de Cesantías
- Dotación de Calzado de vestido de labor
- Prima de Navidad

*Se constituye como prestaciones sociales a cargo del sistema de seguridad social, las siguientes:*

- Auxilio de maternidad
- Licencia por Enfermedad
- Accidente de Trabajo

*Se constituye las siguientes prestaciones bajo el Sistema de riesgos laborales:*

- Enfermedad General
- Accidente Laboral

- Auxilio funerario

#### *Prestaciones sociales a cargo de la caja de Compensación Familiar*

- Subsidio Familiar

#### Herramientas o Aplicativos de la entidad

- SIWIN

#### Régimen de los Servidores Públicos

Los derechos, deberes, prohibiciones, Inhabilidades e incompatibilidades y Conflicto de Intereses de los servidores Públicos de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama, están contenidos en la presentación anexa al presente programa de Inducción y Reinducción

#### Código de Integridad

El **Código de Integridad** será el **código** general del servicio público, y será la base para que la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama promuevan sus propios procesos de socialización y apropiación en su cotidianidad, a través de la inclusión de principios de acción particulares sobre los 5 valores: HONESTIDAD, RESPETO, COMPROMISO, DILIGENCIA Y JUSTICIA

Para la Administración Municipal “Recuperemos San Juan 2020-2023”, la implementación del **Código de Integridad** será liderada por la Secretaria de Gobierno, Seguridad y Convivencia y el área de Talento Humano con el apoyo de todas las áreas de la entidad.

Para efectos del Programa de Inducción, el servidor público que ingrese a la entidad podrá conocer más del Código de Integridad en el siguiente enlace: <http://www.sanjuandearama-meta.gov.co/informacion-adicional/codigo-de-integridad-263566>

El desarrollo de la inducción grupal estará previsto por los siguientes temas a tratar y los responsables:

### **Secretaría de Planeación e Infraestructura**

- Estructura del Estado
- Que es la Función Pública
- Contexto de la entidad
- Misión de Gobierno
- Visión
- Objetivos Estratégicos
- Mapa de Procesos

### **Área de Talento Humano**

- Programa de Bienestar Social e Incentivos
- Plan Institucional de Capacitación
- Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo
- Evaluación del desempeño o de rendimiento en el caso que haya lugar (Provisionales)
- Nomina
- Comisión de Personal
- Comité de Convivencia Laboral
- Fondo de Empleados
- Caja de Compensación Familiar
- Aseguradora de Riesgos Laborales- Nivel de Riesgo

### **Área de Comunicaciones**

- Página web Institucional, Redes Sociales, entre otras

### **Área de Control Interno**

- Modelo Integrado de Planeación y gestión
- Ambiente Control
- Roles de Control interno al interior de la entidad
- Actividades de control
- Información y comunicación

## **7. Programa de Reinducción**

El Literal B del Artículo 7 del Decreto Nacional 1567 de 1998 establece que el Programa de Reinducción “está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan” (resaltado fuera de texto) (Presidencia de la República de Colombia, 1998). Dichos objetivos difieren de los establecidos para la inducción, como lo establece la norma precitada:

1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad
5. A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.” (Presidencia de la República de Colombia, 1998).

En este sentido, de conformidad con la norma anteriormente mencionada, la reinducción se debe impartir cada vez que se presenten cambios organizacionales y en el contexto externo e interno, que afecten el desarrollo normal de las actividades de la entidad u organismo distrital.

Por tal motivo, es necesario alinear el ejercicio del establecimiento del momento y temáticas a tratar en este programa con el análisis de contexto anual que realizan las entidades distritales como parte de su planeación estratégica y gestión del riesgo, en el cual se tienen como referentes elementos normativos, sociales, tecnológicos, económicos, culturales y de personal, entre otros.

No obstante, de no presentarse una necesidad de reinducción en razón a este tipo de cambios, “los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años”, “e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa” (Presidencia de la República de Colombia, 1998)

Contenido de la Reinducción

### Organización de Archivos de Gestión

El programa de Gestión Documental- PGD, de acuerdo a la normativa y a las directrices del Archivo General de la Nación, se concibe como el *“Conjunto de actividades administrativas y técnicas, tendientes a la planificación, manejo y organización de la documentación producida y recibida por las entidades, desde su origen hasta su disposición final, con el fin de facilitar su uso y conservación; a su vez, especifica las operaciones para el desarrollo de los procesos de la gestión documental al interior de la entidad”* (Archivo General de la Nación, 2014), bajo este marco conceptual se anexa a la presente, un documento extenso que permitirá al ampliar los conocimientos propuestos en materia de organización de archivos de gestión al interior de la entidad.

### Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG

Hacer más eficiente la gestión pública ha sido el derrotero que ha marcado la actuación de los últimos años en el Estado colombiano, con particular fuerza el año 2012 marco este primer gran hito, pues la iniciativa con la que el Gobierno Nacional buscó integrar los modelos de gestión con el Sistema de Control Interno, en el que se pudiera recoger las mejores prácticas, las lecciones aprendidas, los resultados alcanzados y las posibilidades de mejora a través de un único reporte anual, dieron expresión al Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG.

Dentro de los avances de esta integración en su primera versión, se destacó la simplificación de los requisitos impuestos por políticas relacionadas con planeación y gestión (varias de las cuales fueron incorporadas como políticas de desarrollo administrativo del MIPG), con la disminución de los requerimientos de reporte respectivos y la implementación de mecanismos de coordinación y articulación entre las distintas entidades responsables de las políticas de desarrollo administrativo que lo componen.

En 2014 se planteó la necesidad de ir más allá, pues se identificó que era posible reducir aún más esta carga y, sobre todo, utilizar la información reportada para optimizar los procesos de las entidades públicas y buscar ser más eficientes. Además, se evidenció que este Modelo debería implementarse en todo el país de forma tal que el mejoramiento de la gestión pública se diera en todos los rincones de Colombia. Con todo esto en mente, mediante Decreto 1499 de 2017 se actualizó el Modelo para el orden nacional e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales,

El objetivo principal de esta actualización es consolidar, en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente, y que esto se refleje en la gestión del día a día que debe atender a las 17 Políticas de Gestión y Desempeño lideradas por 11 entidades.

Finalmente, y después de tres versiones anteriores, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG actualiza su última versión en el año 2019, con la actualización de la denominación de la política *Nº 5. Archivos y Gestión Documental*, ya que anteriormente solo tenía alcance en materia de Gestión Documental, la incorporación de la política de *Mejora Normativa a cargo del Ministerio de Justicia y del derecho* y la nueva política de *Gestión de la Información Estadística*. Así mismo la política de *Compras y contratación Pública*

Para una mayor comprensión, a continuación, se enuncian las 19 políticas de Gestión y Desempeño Institucional integradas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG y desarrolladas por sus 7 dimensiones

1. Planeación Institucional
2. Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público
3. Talento Humano
4. Integridad
5. Transparencia, acceso a la Información Pública y Lucha contra la corrupción
6. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
7. Servicio al ciudadano
8. Participación Ciudadana en la Gestión Pública
9. Racionalización de Trámites
10. Archivos y Gestión Documental
11. Gobierno Digital
12. Seguridad Digital
13. Defensa Jurídica

14. Gestión del Conocimiento e Innovación
15. Control Interno
16. Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
17. Mejora Normativa
18. Gestión de la Información Estadística
19. Compras y Contratación Pública

### *Definición*

Finalmente, y en su última versión actualizada, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, se define como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

### *Objetivos*

1. Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas
2. Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos.
3. Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación para la toma de decisiones la mejora continua.
4. Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas.
5. Promover la coordinación entre entidades públicas para mejorar su gestión y desempeño.

### *Propósitos finales*

El principal propósito de MIPG en su versión actualizada es su contribución al fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones, ya que se focaliza en las prácticas y procesos clave que ellas adelantan para convertir insumos en resultados, apuntando a transformar el Estado Colombiano, de un Estado legislativo a un Estado prestador de servicios (Sentencia C 826 de 2008). El artículo 209 de la Constitución Política señala que:

*“La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad,*

*moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.”*

Frente al cumplimiento de estos principios, la Corte Constitucional ha señalado que es un imperativo que la Administración Pública cuente con los instrumentos y herramientas necesarias para que se pueda cumplir con las metas que tiene cada entidad pública en beneficio de la calidad de la gestión y satisfacción de la comunidad y de los usuarios (Corte Constitucional, 2013).

El Modelo actualizado puede entenderse como una de estas herramientas, que desarrolla dichos principios constitucionales y genera los siguientes beneficios para la gestión Pública Colombiana:

Mayor productividad organizacional: el Modelo permitirá que las organizaciones, cumplan con los objetivos para las cuales fueron creadas y enfoquen toda su actividad en la producción de resultados que garanticen los derechos, resuelvan las necesidades de los ciudadanos; de una parte, cumpliendo lo propuesto en sus planes, y de otro, cumpliéndolo mediante la maximización de la relación entre recursos y resultados. (Principios de Eficacia y Economía-Eficiencia). Es decir, dando un mejor uso a los recursos (limitados) con que cuenta la administración pública, se maximiza la producción de bienes y servicios que generen valor público.

Entidades públicas inteligentes, ágiles y flexibles: el Modelo permitirá mayor agilidad en el cumplimiento de las funciones de las organizaciones, de manera que generen resultados para satisfacer las necesidades y resolver los problemas de los ciudadanos (Principio de Celeridad). Igualmente, las organizaciones podrán reaccionar más rápidamente a los cambios del entorno y adaptarse a nuevas circunstancias que ameriten la revisión de su propósito fundamental y los resultados a alcanzar.

Mayor bienestar social: el Modelo permitirá que las entidades públicas se concentren en los resultados a través de los cuales satisfará las necesidades y problemas de la ciudadanía, de manera que se garantice el goce efectivo de sus derechos fundamentales (Principio de Eficacia).

Entidades transparentes, servidores íntegros y ciudadanos corresponsables: el Modelo permitirá el desarrollo de una gestión pública transparente, imparcial y equitativa en el marco de lo establecido en la Constitución Política y en las leyes, a través de la promoción de mecanismos que permitan una efectiva participación de los ciudadanos en todos los procesos de la gestión y la evaluación de resultados. (Principio de Moralidad).

En términos generales, los beneficios de MIPG se pueden concretar en la articulación de los elementos de gestión existentes en un solo sistema, eliminando paralelismos en los instrumentos y sistemas de evaluación y control con un único enfoque de desempeño institucional, basado en los valores del Servicio Público.

### Principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión

- Integridad, Transparencia y Confianza: como principal criterio de actuación de los servidores públicos y deber hacia los ciudadanos.
- Orientación a resultados: tomar como eje de toda la gestión pública, los derechos y las necesidades de los ciudadanos asociadas al propósito fundamental de la entidad, así como los resultados con valores, necesarios para su satisfacción.
- Articulación Interinstitucional: adelantar acciones de coordinación, cooperación y articulación interinstitucional con otras organizaciones del sector público o privado, del orden territorial, nacional o internacional con el fin de formular e implementar la estrategia en pro de resolver las necesidades de los ciudadanos asociadas al propósito fundamental de la entidad.
- Excelencia y calidad: lograr que a lo largo del tiempo, los atributos de los servicios o productos públicos, brindados a los ciudadanos, sean los mejores para satisfacer sus necesidades y garantizar sus derechos.
- Aprendizaje e innovación: mejorar de manera permanente, incorporando la innovación, aprovechando la creatividad de sus grupos internos y, en lo posible, de todos los grupos de interés de la entidad. La innovación proveniente de ideas y soluciones de los grupos de interés es muy importante, dado que no se cuenta internamente con todas las soluciones y respuestas; es importante que la participación y colaboración de ciudadanos y demás grupos de interés, se traduzca en innovación. Las

entidades deberían tener indicadores de soluciones co-generadas a través de procesos de participación.

- Toma de decisiones basada en evidencia: capturar, analizar y usar información para la toma de decisiones que afectan la consecución de los resultados de la entidad.

### *Campo de Aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG*

MIPG se adoptará en los organismos y entidades del nivel central de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público. En el caso de las entidades descentralizadas con capital público y privado, el Modelo se aplicará en las entidades en las cuales el Estado posea el 90% o más del capital social. Para las entidades y organismos estatales sujetos a régimen especial en los términos del artículo 40 de la Ley 489 de 1998, las Ramas Legislativa y Judicial, la Organización Electoral, los organismos de control y los institutos científicos, el Modelo se aplicará en la política de control interno en los términos previstos en la Ley 87 de 1993; así mismo, en las demás políticas de gestión y desempeño institucional les será aplicable en los términos y condiciones de las normas que las regula.

Teniendo en cuenta el abordaje introductorio y la importancia de este modelo para la Gestión Pública de la Alcaldía Municipal, se integra como anexo a este capítulo una presentación detallada del MIPG que aborda cada una de las dimensiones que lo componen y su infografía.

## **8. Evaluación y Seguimiento**

El área de Talento Humano realizara la evaluación y el seguimiento al programa, con el fin de definir las acciones de mejora requeridas. La formula para realizar este proceso será la siguiente:

<b>Indicador</b>	<b>Fórmula</b>	<b>Periodicidad de Medición</b>
Porcentaje de Participación	$\frac{\text{Numero de Evaluaciones}}{\text{Número de servidores}} \times 100$	Semestral (Programa Inducción) Bienal (Programa Reinducción)

## **9. Anexos**

Son parte de los anexos del programa de Inducción y Reinducción el *Formato de Evaluación Programa de Inducción*, el *Modelo de Carta de Bienvenida*, el *Documento Capacitación Organización de Archivos de Gestión*, la *Infografía Modelo Integral de Planeación y Gestión*, la *Presentación Modelo Integrado de Planeación y gestión* y la *Presentación Régimen de los Servidores Públicos*



## **10. Bibliografía**

- Riveros Pinzón, Rafael E. (2003) *Formación y Capacitación del Servidor Público*, Guía para implementar los programas de Inducción y Reinducción. Documento realizado en coordinación con el equipo de trabajo de Talento Humano de la Dirección de Políticas de Administración Pública. Departamento Administrativo de la Función Pública. Santa Fe de Bogotá, D.C.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-203. Dirección de Empleo Público, marzo 2020

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC 2021-2022





Documento Consolidado por el  
área de Gestión del Talento  
Humano en apoyo de la Escuela  
Superior de Administración  
Pública- ESAP

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>	 <small>Administración Municipal 2020 - 2023</small>	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>	ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

## CONTENIDO



INTRODUCCIÓN .....	3
OBJETIVOS ESTRATEGICOS .....	4
Objetivos Generales	
Objetivos Especificos	
ALCANCE .....	5-7
CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES DE LA ENTIDAD.....	8-11
MARCO NORMATIVO .....	11-13
MARCO CONCEPTUAL.....	14-16
PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	16-17
LINEAMIENTOS DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PNFC 2020-2030.....	18-24
Eje 1: Gestión Del Conocimiento Y La Innovación	
Eje 2: Creación Del Valor Público	
Eje 3: Transformación Digital	
Eje 4: Probidad Y Ética De Lo Público	
DIMENSIONES PARA EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS.....	5-26
ESTRUCTURA DE PIC.....	27-36
Programa De Inducción	
Entrenamiento En El Puesto De Trabajo	
Programa De Reinducción	
Educación Para El Trabajo Y Desarrollo Humano	
Educación Formal	

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>	 <small>Administración Municipal 2020 - 2023</small>	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>	ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACIÓN: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

Talleres Participativos

Redes De Apoyo

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL PIC.....	37
FASES EN LA ELABORACIÓN DEL PIC 2021-2022.....	38-50
Fase 1. Sensibilización y Socialización	
Fase 2. Consolidación del Plan Institucional de Capacitaciones- PIC	
Fase 3. Formulación y adopción del PIC	
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	
Indicadores De Seguimiento Y Evaluación .....	51-52
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	53-54
ANEXOS .....	55



	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <b>Recuperemos</b> <b>SAN JUAN DE ARAMA</b> Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020 VERSION: 001	

## INTRODUCCIÓN

Las nuevas dinámicas sociales demandan en la administración pública, cambios estructurales y procesos de reforma que estén orientados a promover y fortalecer la eficiencia de los servidores públicos al interior de las instituciones. Es entonces, como la Gestión del talento Humano al interior de las entidades, se convierte en la herramienta estratégica que permite alcanzar el cumplimiento de los fines esenciales del Estado a través del desarrollo y el fortalecimiento de las competencias de cada uno de los servidores públicos.

En Colombia, la Política de Empleo Público tiene como supuesto fundamental tener servidores Públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso, de forma que permitan alcanzar una mayor productividad del Estado y un incremento en los niveles de confianza de la ciudadana. Estos resultados esperados, contribuyen directamente a mejorar los índices de satisfacción de los grupos de interés frente a sus servicios prestados.

En este sentido, el Departamento Administrativo de la Función Pública como entidad técnica, estratégica y transversal del Gobierno nacional, encargada de diseñar e implementar las políticas de gestión del talento humano expidió el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, documento que establece los lineamientos para que las entidades formulen sus planes de capacitación institucional para la profesionalización de los servidores públicos, ligados al desarrollo de la entidad y la cultura del servicio. Del mismo modo y, de conformidad al Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1227 de 2005, el Decreto 1083 de 2015 y, el Decreto 894 de 2017, la Administración Municipal Recuperemos San Juan 2020-2023 se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la entidad por medio de capacitaciones, talleres, seminarios y programas contenidos en el Plan Institucional de Capacitaciones propuesto para la vigencia 2021- 2022; priorizando las necesidades de fortalecer y continuamente la gestión pública.

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>			
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
			FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001		



## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

### Objetivo General

Fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos de la Administración Municipal de San Juan de Arama por medio del componente de Capacitación, con el propósito de mejorar las competencias laborales y comportamentales requeridas para el correcto desempeño del empleo, el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

### Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico para identificación de necesidades mediante la participación activa de los servidores de la Administración Municipal.
- Establecer estrategias de capacitación y formación de las competencias y habilidades de los servidores para acrecentar su eficacia y eficiencia en la Administración Municipal.
- Contribuir al mejoramiento del desempeño laboral de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama a través de la implementación del PIC.

	DEPARTAMENTO DEL META MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA NIT. 800098205-6			
	SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO		ASJA-SGSC- PR-04	COD TRD: 110.28.2
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022		FECHA ACTUALIZACIÓN: 02/01/2020 VERSION: 001	

## ALCANCE

Es claro que la regla general del empleo público es la carrera administrativa, y que sobre ella se fundamenta los diferentes lineamientos en materia de formación y capacitación del Talento Humano, no obstante y teniendo en cuenta que a partir de la implementación de los acuerdos de paz, se estableció que el Gobierno Nacional deberá poner en marcha mecanismos y acciones para **“Capacitar a funcionarias y funcionarios públicos y a líderes y lideresas de las organizaciones y movimientos sociales para garantizar la no estigmatización”** (...). (subrayado fuera de texto). Lo anterior, al tenor de lo dispuesto en el Decreto 894 de 2017 en su art 1 que modifico el literal g) del artículo 6 del decreto Ley 1567 de 1998, quedando así: g) Profesionalización del servidor público. ***“Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa***

En consecuencia, el presente Plan Institucional de Capacitación- PIC 2021-2022 será aplicado a todos los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama indistintamente de la naturaleza de su cargo; en todo caso, cabe señalar que las personas que se encuentren vinculadas a la Administración Municipal por contrato de prestación de servicios, solo podrán asistir a las actividades que imparta la entidad, siempre y cuando tengan como finalidad la difusión de temas transversales y de interés para el desempeño institucional, tal y como lo señala la Circular Externa 100-010 de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP.



	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <b>Recuperemos</b> <b>SAN JUAN DE ARAMA</b> Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020 VERSION: 001	

Tabla N° 1. Alcance del PIC 2021-2022

TIPO DE VINCULACIÓN	No. DE SERVIDORES
Elección popular	1
Asesor	1
Carrera Administrativa	3
Provisionalidad	16
Libre Nombramiento y remoción.	6
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>

Fuente: Elaboración área de Talento Humano

Tabla N° 2. Distribución de Servidores Públicos por Dependencias

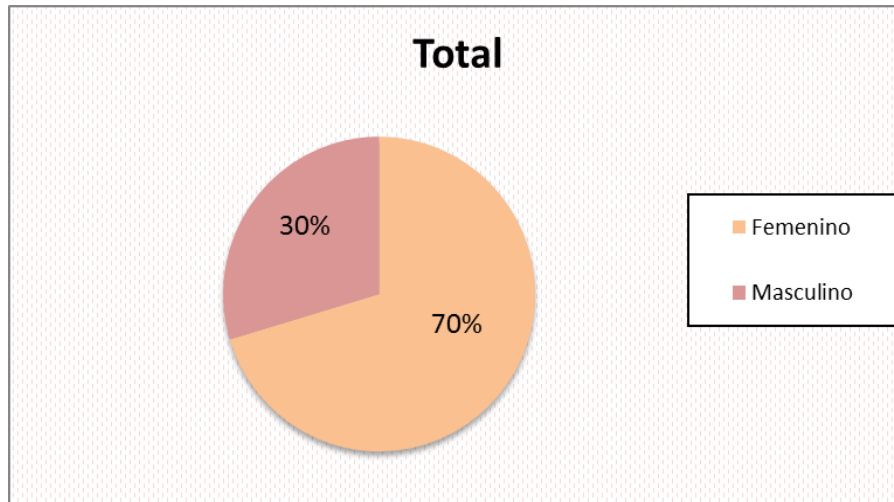
DEPENDENCIAS	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
<b>Despacho del Alcalde</b>	1	1	0	0	1	2
<b>Secretaria de Gobierno, Seguridad y Convivencia</b>	1	0	2	3	5	11
<b>Secretaria de Planeación e Infraestructura</b>	1	0	1	1	4	7
<b>Secretaria de Desarrollo Económico y Social</b>	1	0	0	1	0	2
<b>Secretaria Administrativa y Financiera</b>	1	0	0	2	1	4
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>27</b>

Fuente: Manual de funciones y competencias laborales (Decreto 085 de 2020).

## CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES DE LA ENTIDAD

La presente, es una descripción detallada de las características más relevantes de los servidores públicos de la entidad, que fueron tenidas en cuenta durante el proceso de formulación PIC 2021-2023

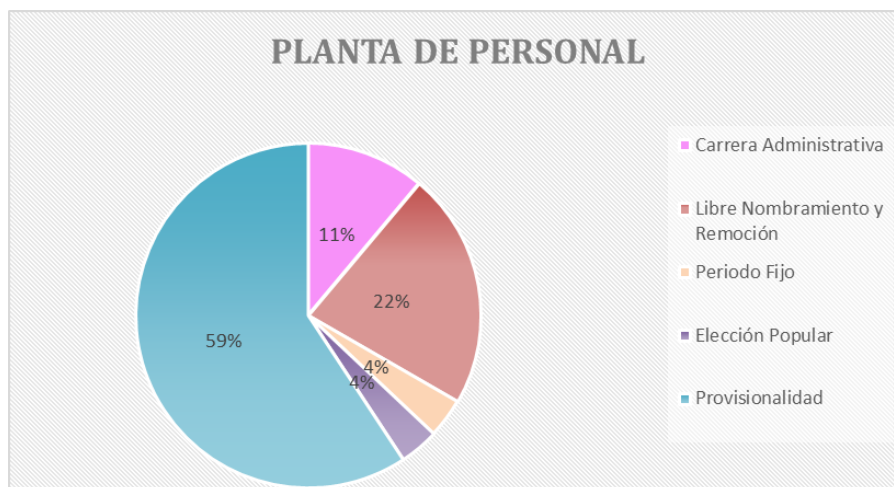
Grafica N° 1. Género de los servidores





Fuente: Elaboración propia área Talento Humano

El 70% de los servidores de la planta de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama corresponden al sexo femenino, mientras que tan solo un 30% corresponde al sexo masculino.

Grafica N° 2 Tipo de Vinculación

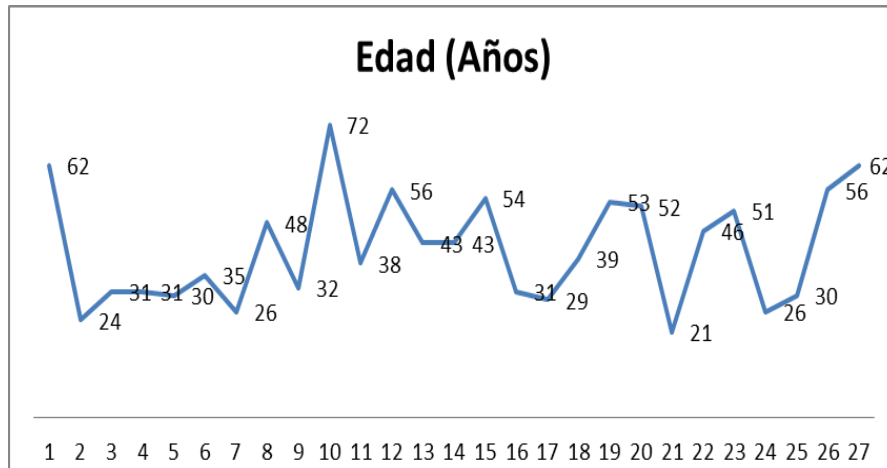


Fuente: Elaboración propia

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>	ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACIÓN: 02/01/2020	
		VERSION: 001	



De acuerdo con la información de la planta de personal, 3 (11%) servidores se encuentran en carrera administrativa; y 17 (59%) se encuentran nombrados en provisionalidad; no obstante la entidad el día 07 de mayo del anuario, suscribió convenio con la CNSC para ofertar los cargos a concurso de méritos, se espera que en el marco del proceso OPEC dicha convocatoria se dé a finales del año presente.

Grafica N° 3. Edad de los servidores

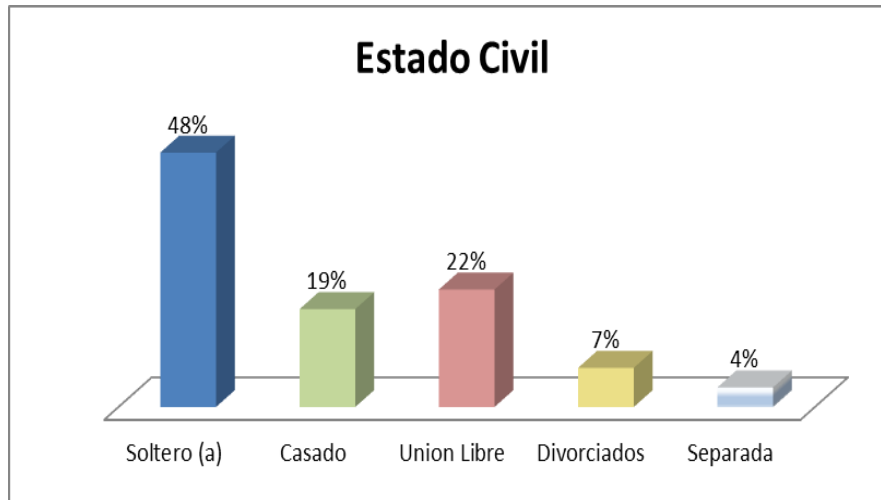


Fuente: Elaboración propia

Cerca del 33% de la planta de personal de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama cuenta con más de 50 años de edad, un 14% se encuentra entre los 40 años y los 50, y tan solo un 53% se encuentra entre los 20 y 40 años. La anterior situación obedece a que la entidad tiene un pasivo pensional que oscila a los \$200.000.000 millones de pesos, situación que no ha permitido que el proceso de retiro, último ciclo de vida del servidor público se dé con normalidad y dentro del tiempo señalado

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>			
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
			FECHA ACTUALIZACIÓN: 02/01/2020	
		VERSION: 001		

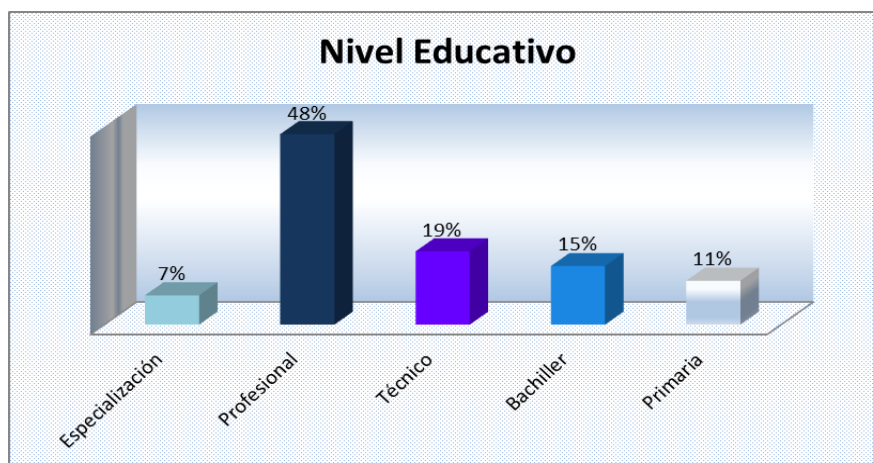
Grafica N° 4. Estado Civil





Fuente: Elaboración propia

El 48% (13) de los (27) servidores públicos se encuentran solteros, mientras que el 22% (6) se encuentran en Unión Libre, tan solo el 19% (5) se encuentran casados, y contrario a esta situación el 7% (2) de los servidores se encuentran divorciados, al igual que el 4% (1) que se encuentra en situación de separada.

Grafica N° 5. Nivel educativo



Fuente: Elaboración propia

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <b>Recuperemos</b> <b>SAN JUAN DE ARAMA</b> Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020 VERSION: 001	

El 48% (13) de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama son profesionales y el 19% (5) son Técnicos, un solo el 15% son bachilleres y un 11% (3) manifiestan que su grado académico es primaria.

Con estos resultados se evidencia que al interior de la administración municipal existen servidores estructurados con los conocimientos académicos para llevar a cabo tareas de mayor complejidad.



## MARCO NORMATIVO

**Decreto Ley 1567 de 1998.** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de estímulos para empleados públicos.

*Artículo 4 - “Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa “*

**Ley 909 de 2004.** Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y se dictan otras normas

*Artículo 15 - “Las Unidades de Personal de las entidades.  
 ...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”*

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <small>Administración Municipal 2020 - 2023</small>	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020 VERSION: 001	

*Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación.*

*1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.*



*2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...”*

**Ley 1064 de 2006.** Por medio de 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 1083 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública

**“Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación.** *Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.*

*Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.*

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <b>Recuperemos</b> <b>SAN JUAN DE ARAMA</b> Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020 VERSION: 001	

*Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, artículo 65)”*



**“Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación.** *El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.*

**Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.** *Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, (Decreto 4665 de 2007, arto 1)”*

**Decreto 894 de 2017.** Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la terminación del Conflicto y la construcción de una Paz estable y duradera.

**Resolución 104 de 2020, (DAFP)** mediante la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020



**Circular Externa N° 100-010-2014, (DAFP)** por medio de la cual se imparten orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <b>Recuperemos</b> <b>SAN JUAN DE ARAMA</b> <small>Administración Municipal</small> <small>2020 - 2023</small>	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC</b> <b>2021-2022</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
			FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001		



## MARCO CONCEPTUAL

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la Política de Formación y capacitación de los empleados al interior de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama, son los siguientes:

- **Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido al interior de las entidades como el conjunto de procesos que transforman el conocimiento y lo explota en hora buena, para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- **Capacitación:** “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo”(Ley 1567 de 1998. Art 4)
- **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).
- **Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <b>Recuperemos</b> <b>SAN JUAN DE ARAMA</b> <small>Administración Municipal</small> <small>2020 - 2023</small>	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020 VERSION: 001	

- **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica (Circular Externa No. 100 -010 de 2014 del DAFP).
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo o que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100 - 010 de 2014 del DAFP).
- **Educación informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- **Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.



	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <b>Recuperemos</b> <b>SAN JUAN DE ARAMA</b> <small>Administración Municipal</small> <small>2020 - 2023</small>	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020 VERSION: 001	

- Modelos de Evaluación:** Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional
- Profesionalización del servidor público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento o y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).



## PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021- 2022

El Plan Institucional de Capacitación- PIC 2021 – 2022 propuesto para los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama, deberá en cualquier caso estar soportado en los principios señalados en la Ley 1567 de 1998.

- Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <b>Recuperemos</b> <b>SAN JUAN DE ARAMA</b> <small>Administración Municipal</small> <small>2020 - 2023</small>	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC</b> <b>2021-2022</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
			FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001		

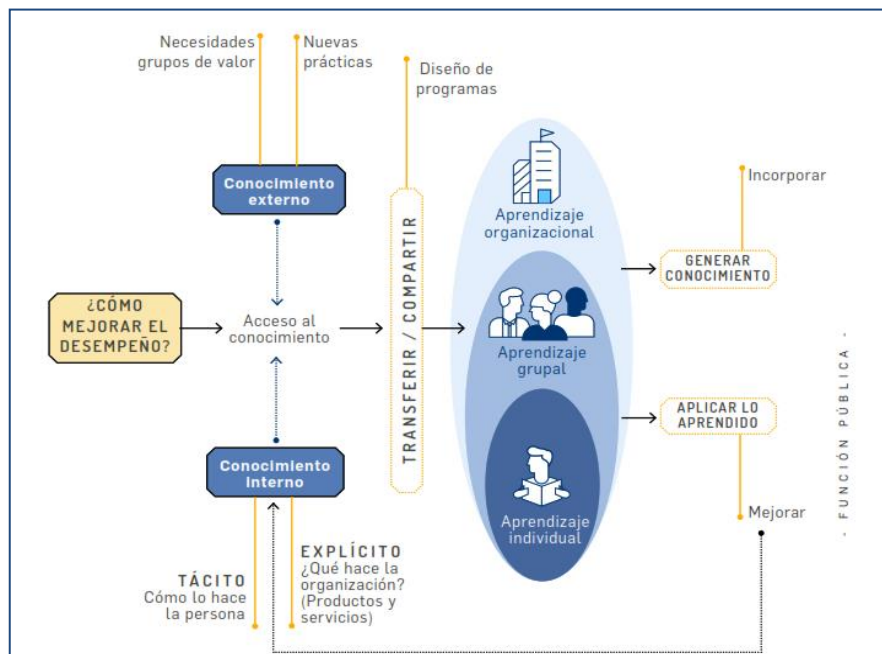
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los empleos de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama.

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <b>Recuperemos</b> <b>SAN JUAN DE ARAMA</b> Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
			FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001		

## LINEAMIENTOS DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PNFC- 2020- 2030



Frente al desarrollo de la formación y la capacitación desde las entidades Públicas, el Plan Nacional de Formación y Capacitación- PNFC 2020-2030 establece como pilar estratégico el Aprendizaje Organizacional, esquema que se presenta a continuación:

Figura N° 1. Esquema de Aprendizaje Organizacional para entidades públicas



Fuente: Dirección de Empleo Público- (DAFP), 2017

Como resultado de este esquema los productos y servicios que se generar en el sector público son creados a partir del trabajo colectivo y por ello es necesario como primer paso priorizar, potenciar, desarrollar e identificar las necesidades de la organización de acuerdo con su misión.



	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <small>Administración Municipal 2020 - 2023</small>	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
			FECHA ACTUALIZACIÓN: 02/01/2020	
		VERSION: 001		

La capacitación y formación debe ser considerada como un pilar estratégico en la gestión del talento humano y en el desarrollo y crecimiento organizacional y no como una responsabilidad normativa que se debe asumir. El aprendizaje organizacional parte del aprendizaje individual y para ello hay que adelantar un proceso de detección de necesidades de formación en la entidad y contar una selección actualizada de competencias laborales para el futuro. Es necesario también un cierre de brechas entre las habilidades, conocimientos y actitudes del servidor, y aquellas que requiera específicamente para su cargo y buscar de manera activa que el aprendizaje se salga del modelo tradicional de enseñanza y que pueda tenerse un método mucho más dinámico y basado en la experiencia, fomentando la motivación, la participación, la investigación y la aplicación de nuevos conocimientos.

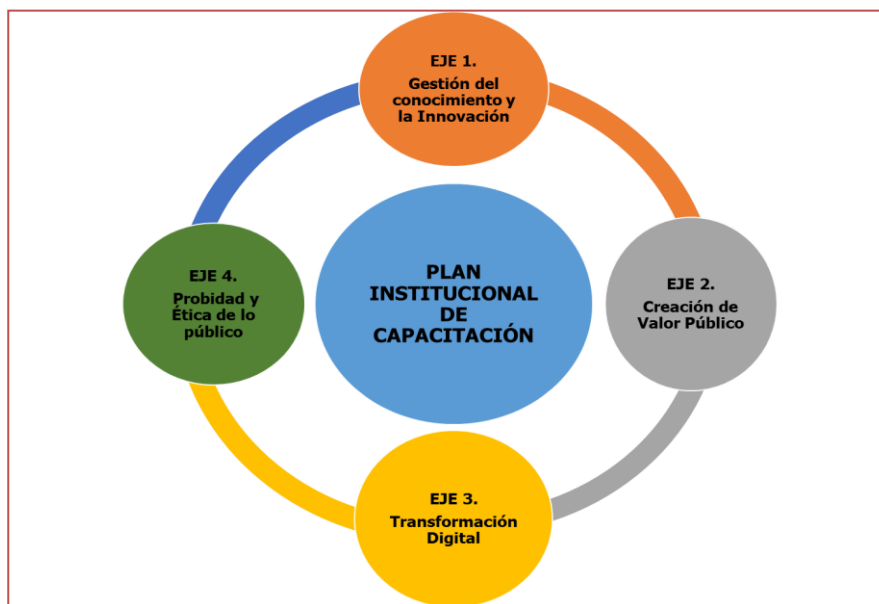
Con el fin de promover las competencias para el futuro la función pública, mediante Resolución 104 de marzo de 2020, el Departamento Administrativo de la Función Pública en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030. Esta actualización responde a las necesidades de alinear los contenidos y orientaciones impartidas en materia de capacitación a través de este instrumento, con los contenidos y estrategias del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, especialmente en lo referido al Pacto V “Ciencia, tecnología e innovación: un sistema para construir el conocimiento para construir el conocimiento de la Colombia del futuro” y el Pacto XV “Pacto por una gestión pública efectiva”.

Como principales novedades de esta actualización, se encuentran el ajuste a las prioridades de las temáticas de capacitación y formación del Gobierno, pasando de 3 ejes temáticos en 2017 a 4 ejes en la actual versión del Plan Nacional de Formación y Capacitación- PNFC, los cuales son:

- Eje N° 1 Gestión del Conocimiento y la Innovación,**
- Eje N° 2 Creación de Valor Público,**
- Eje N° 3 Transformación Digital y**
- Eje N° 4 Probidad y Ética de lo Público.**

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <b>Recuperemos</b> <b>SAN JUAN DE ARAMA</b> Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
			FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001		



*Ilustración N.º 1. Ejes del Plan Nacional de formación y capacitación- PNFC*



Fuente Plan Nacional de Formación y Capacitación (DAFP), 2020

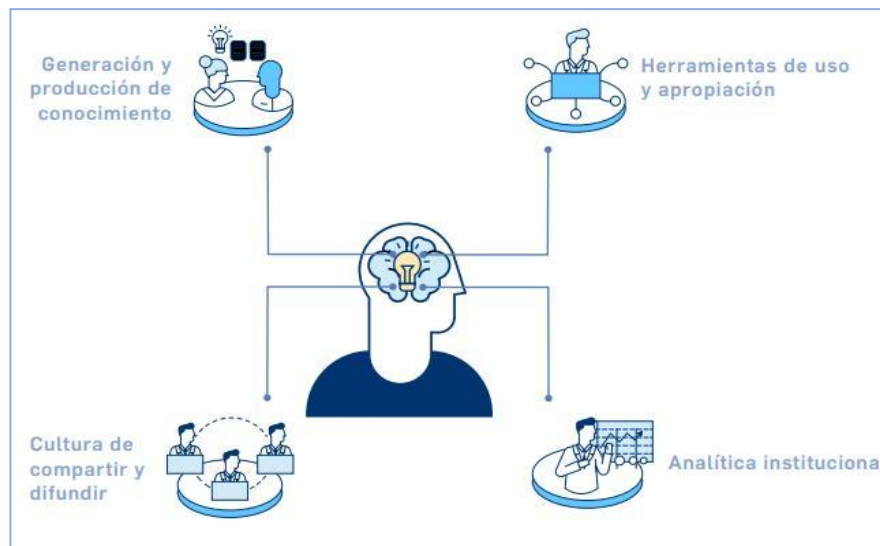
**Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación:** Se considera uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros).

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <b>Recuperemos</b> <b>SAN JUAN DE ARAMA</b> <small>Administración Municipal 2020 - 2023</small>	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
			FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001		

Así mismo, El Manual operativo del MIPG (2019) contempla que la Gestión del Conocimiento es: “(...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...)”



*Ilustración N.º 2. Componentes de la Gestión del Conocimiento y la Innovación*



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017

**Generación y producción:** la generación de nuevas ideas al interior de las entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).

**Herramientas para el uso y apropiación:** El principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).



	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <small>Administración Municipal 2020 - 2023</small>	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
			FECHA ACTUALIZACIÓN: 02/01/2020	
		VERSION: 001		

Analítica institucional: El propósito de este componente es que las entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99).

Cultura de compartir y difundir: Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza –aprendizaje organizacional, entre otros. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la entidad. (Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020-2030).

**Eje 2. Creación del Valor Público:** Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <b>Recuperemos</b> <b>SAN JUAN DE ARAMA</b> <small>Administración Municipal 2020 - 2023</small>	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
			FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001		



*Ilustración N.º 3. Componentes de la Creación de Valor Público*



Fuente: Dirección de Empleo Público- (DAFP) con base en Moreno, M. 2009

De acuerdo a lo anterior es viable que la Administración Municipal San Juan de Arama genere actividades de capacitación, entorno de los siguientes aspectos:



**Eje 3. Transformación Digital:** La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <b>Recuperemos</b> <b>SAN JUAN DE ARAMA</b> Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
			FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		VERSION: 001		

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 2030).

**Eje 4: PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO.** El reconocimiento de los valores dentro de la función pública, es importante para la identidad del servidor público, donde propende el desarrollo de conductas, hábitos asociados a las competencias y disposiciones motivacionales y conductuales, para la construcción de una cultura organizacional desde la ética de lo público.

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio. (Pública, Función, 2020) Y es sobre estos cuatro ejes que se deben priorizar las temáticas y enfocarlas a los diferentes perfiles de cargo.

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <b>Recuperemos</b> <b>SAN JUAN DE ARAMA</b> <small>Administración Municipal 2020 - 2023</small>	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020 VERSION: 001	

## DIMENSIONES PARA EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES



Definido lo anterior, es pertinente que, para llegar a esta actualización, el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, también realizó una actualización y ajuste del número de temáticas para cada eje y las enmarcó dentro de las dimensiones de desarrollo de las competencias laborales, las cuales permiten categorizar las temáticas para cada eje según su definición así:

*Figura N° 2. Dimensiones de desarrollo de las Competencias Laborales*



Dimensión del Saber: Conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder ejecutar las funciones asignadas y/o poder resolver retos laborales que ponen a prueba nuestras competencias



Dimensión del Ser Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo entre otras) que

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <b>Recuperemos</b> <b>SAN JUAN DE ARAMA</b> Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020 VERSION: 001	

resulta determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones

Dimensión del Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante las cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que la persona debe hacer, es decir, los procedimientos, y las técnicas requeridas para asegurar la solución del problema.

Teniendo en cuenta que de lo que se trata es de construir capacidades y conocimientos que agreguen valor a la formación y al desempeño de los servidores públicos, es importante priorizar las temáticas enmarcadas en el componente de capacitación a la luz de los ejes previstos y a las dimensiones para el desarrollo de las competencias.

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <b>Recuperemos</b> <b>SAN JUAN DE ARAMA</b> Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020 VERSION: 001	

## ESTRUCTURA DEL PIC 2021-2022

### Programa de Inducción

Dentro del mandato legal se establece según el Decreto Ley 1567 de 1998, el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos, para los empleados del Estado, de acuerdo a esta normatividad las entidades deben contar con programas de Inducción y Re inducción, los cuales deben ser incluidos de carácter obligatorio en los planes institucionales de cada entidad.



El literal A del artículo 7 del Decreto Nacional 1567 de 1998 establece que el Programa de inducción *“Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación”*

De esta forma, la inducción, corresponde a la necesidad de integrar a la cultura organizacional y a su quehacer institucional a todos los servidores que se vinculan a la entidad, ya que en el ejercicio de sus funciones tienen relación directa con los procesos y procedimientos.

El programa de Inducción al interior de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama estará previsto en cinco etapas:

Primera etapa: se desarrollarán las Actividades iniciales correspondientes a la presentación del nuevo funcionario al equipo de trabajo y de un recorrido por las instalaciones de la entidad a fin de que el servidor se relacione con las demás dependencias y conozca sobre los procesos que estas adelantan.



Segunda etapa: Información Institucional, le permitirá al nuevo integrante de la Organización, conocer la información de la entidad relacionada con la misión, la visión, su contexto, los objetivos estratégicos, el mapa de procesos y su estructura orgánica.

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <small>Administración Municipal 2020 - 2023</small>	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
			FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001		

Tercera etapa: En este proceso, se apropia al servidor de su puesto de trabajo, toda vez que además de asignársele el lugar de trabajo, también se le hará entrega de los elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, para el caso, área de almacén será quien entregue al nuevo servidor el inventario correspondiente, del mismo modo, el área de Talento Humano, suministrara una copia al servidor del Manual de Funciones y Competencias Laborales y del Código de Integridad, además la información del régimen salarial y prestacional de la entidad, y de las herramientas o aplicativos utilizados al su interior.



Cuarta etapa: Desarrollara el método de la inducción grupal, un proceso transversal que involucrara a todas las áreas que participan en la consecución de las metas institucionales. Finalmente,

Quinta etapa: Durante esta última etapa, el área de Talento Humano evaluara mediante un test el aprendizaje Organizacional adquirido durante el proceso de Inducción, los resultados obtenidos servirán de insumo en la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación- PIC, por lo que resultara necesario que al interior de la hoja de vida de cada servidor el resultado de este test junto a la carta de bienvenida, emitida por el jefe de personal de la entidad.

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <b>Recuperemos</b> <b>SAN JUAN DE ARAMA</b> <small>Administración Municipal</small> <small>2020 - 2023</small>	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		FECHA ACTUALIZACIÓN: 02/01/2020 VERSION: 001	

## Representación Programa de Inducción

<b>Inducción en el Puesto de Trabajo</b>	<b>Actividades Iniciales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación del nuevo funcionario al equipo de trabajo para lograr que lo identifiquen y conozcan su rol</li> <li>• Recorrido por las instalaciones para lograr que el nuevo funcionario conozca la ubicación de las dependencias, salidas de emergencia, baños etc</li> <li>• Asignación de usuarios y contraseñas (solo que en el caso de que el cargo lo requiera)</li> </ul>
	<b>Formación Institucional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contexto de la entidad</li> <li>• Misión de Gobierno</li> <li>• Visión</li> <li>• Objetivos Estratégicos</li> <li>• Mapa de Procesos</li> <li>• Estructura Organizacional</li> </ul>
	<b>Inducción Puesto de Trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asignación del lugar de trabajo y entrega del inventario</li> <li>• Entregar Manual de funciones y Competencias del cargo a desempeñar</li> <li>• Inducción sobre el Régimen salarial y prestacional</li> <li>• Inducción sobre herramientas o aplicativos de la entidad</li> <li>• Código de Integridad</li> </ul>
<b>Inducción Grupal</b>	Se refiere al proceso de orientación grupal, recibido por todas las áreas que participan en la consecución de las metas institucionales	
	<b>Evaluación Programa de Inducción</b>	

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <b>Recuperemos</b> <b>SAN JUAN DE ARAMA</b> <small>Administración Municipal</small> <small>2020 - 2023</small>	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
			FECHA ACTUALIZACIÓN: 02/01/2020	
		VERSION: 001		

## Entrenamiento en el Puesto de Trabajo

El entrenamiento en el puesto de trabajo busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de satisfacer en el servidor el aprendizaje específico para el desempeño de su cargo, este incluye entre otros, conocimientos técnicos básicos y procedimentales, así como procesos transversales de la dependencia, para esto el entrenamiento específico estará a cargo del jefe inmediato y no podrá superar las 160 horas.



Para llevar a cabo este programa se realizarán las siguientes acciones:

- a) Presentación del servidor a las dependencias de la Alcaldía Municipal
- b) Suministro de información al servidor sobre: Manual de funciones del cargo que desempeñara, las metas de la dependencia y las herramientas para el cumplimiento de las funciones asignadas
- c) Para el respectivo entrenamiento, el jefe de la dependencia designara un acompañante para el proceso durante (1) mes

## Programa de Re inducción

El Literal B del Artículo 7 del Decreto Nacional 1567 de 1998 establece que el Programa de Reinducción “está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan” (resaltado fuera de texto) (Presidencia de la República de Colombia, 1998). Dichos objetivos difieren de los establecidos para la inducción, como lo establece la norma precitada:

1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo



	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <b>Recuperemos</b> <b>SAN JUAN DE ARAMA</b> <small>Administración Municipal</small> <small>2020 - 2023</small>	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020 VERSION: 001	

3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad
5. A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.” (Presidencia de la República de Colombia, 1998).

En este sentido, de conformidad con la norma anteriormente mencionada, la reinducción se debe impartir cada vez que se presenten cambios organizacionales y en el contexto externo e interno, que afecten el desarrollo normal de las actividades de la entidad u organismo distrital.

Por tal motivo, es necesario alinear el ejercicio del establecimiento del momento y temáticas a tratar en este programa con el análisis de contexto anual que realizan las entidades distritales como parte de su planeación estratégica y gestión del riesgo, en el cual se tienen como referentes elementos normativos, sociales, tecnológicos, económicos, culturales y de personal, entre otros.

No obstante, de no presentarse una necesidad de reinducción en razón a este tipo de cambios, “los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años”, “e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa” (Presidencia de la República de Colombia, 1998)

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <b>Recuperemos</b> <b>SAN JUAN DE ARAMA</b> <small>Administración Municipal</small> <small>2020 - 2023</small>	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		FECHA ACTUALIZACIÓN: 02/01/2020 VERSION: 001	

## Contenido de la Reinducción

### Organización de Archivos de Gestión



El programa de Gestión Documental- PGD, de acuerdo a la normativa y a las directrices del Archivo General de la Nación, se concibe como el *“Conjunto de actividades administrativas y técnicas, tendientes a la planificación, manejo y organización de la documentación producida y recibida por las entidades, desde su origen hasta su disposición final, con el fin de facilitar su uso y conservación; a su vez, especifica las operaciones para el desarrollo de los procesos de la gestión documental al interior de la entidad”* (Archivo General de la Nación, 2014).

*Bajo este marco conceptual se anexa a la presente, un documento extenso que permitirá al amplificar los conocimientos propuestos en materia de organización de archivos de gestión al interior de la entidad.*

### Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG

Hacer más eficiente la gestión pública ha sido el derrotero que ha marcado la actuación de los últimos años en el Estado colombiano, con particular fuerza el año 2012 marco este primer gran hito, pues la iniciativa con la que el Gobierno Nacional buscó integrar los modelos de gestión con el Sistema de Control Interno, en el que se pudiera recoger las mejores prácticas, las lecciones aprendidas, los resultados alcanzados y las posibilidades de mejora a través de un único reporte anual, dieron expresión al Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG.

Dentro de los avances de esta integración en su primera versión, se destacó la simplificación de los requisitos impuestos por políticas relacionadas con planeación y gestión (varias de las cuales fueron incorporadas como políticas de desarrollo administrativo del MIPG), con la disminución de los requerimientos de reporte respectivos y la implementación de mecanismos de coordinación y articulación entre las distintas entidades responsables de las políticas de desarrollo administrativo que lo componen.



	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <b>Recuperemos</b> <b>SAN JUAN DE ARAMA</b> Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020 VERSION: 001	

En 2014 se planteó la necesidad de ir más allá, pues se identificó que era posible reducir aún más esta carga y, sobre todo, utilizar la información reportada para optimizar los procesos de las entidades públicas y buscar ser más eficientes. Además, se evidenció que este Modelo debería implementarse en todo el país de forma tal que el mejoramiento de la gestión pública se diera en todos los rincones de Colombia. Con todo esto en mente, mediante Decreto 1499 de 2017 se actualizó el Modelo para el orden nacional e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales,

Finalmente, y después de tres versiones anteriores, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG actualiza su última versión en el año 2019, con la actualización de la denominación de la política *Nº 5. Archivos y Gestión Documental*, ya que anteriormente solo tenía alcance en materia de Gestión Documental, la incorporación de la política de *Mejora Normativa a cargo del Ministerio de Justicia y del derecho* y la nueva política de *Gestión de la Información Estadística*. Así mismo la política de *Compras y contratación Pública*

Para una mayor comprensión, a continuación, se enuncian las 19 políticas de Gestión y Desempeño Institucional integradas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG y desarrolladas por sus 7 dimensiones.

1. Planeación Institucional
2. Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público
3. Talento Humano
4. Integridad
5. Transparencia, acceso a la Información Pública y Lucha contra la corrupción
6. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
7. Servicio al ciudadano
8. Participación Ciudadana en la Gestión Pública
9. Racionalización de Tramites
10. Archivos y Gestión Documental
11. Gobierno Digital
12. Seguridad Digital

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <b>Recuperemos</b> <b>SAN JUAN DE ARAMA</b> Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020 VERSION: 001	



13. Defensa Jurídica
14. Gestión del Conocimiento e Innovación
15. Control Interno
16. Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
17. Mejora Normativa
18. Gestión de la Información Estadística
19. Compras y Contratación Pública

### *Definición*

Finalmente, y en su última versión actualizada, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, se define como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

### *Objetivos*

1. Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas
2. Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos.
3. Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación para la toma de decisiones la mejora continua.
4. Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas.
5. Promover la coordinación entre entidades públicas para mejorar su gestión y desempeño.

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <b>Recuperemos</b> <b>SAN JUAN DE ARAMA</b> <small>Administración Municipal 2020 - 2023</small>	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020 VERSION: 001	

### Propósitos finales



El principal propósito de MIPG en su versión actualizada es su contribución al fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones, ya que se focaliza en las prácticas y procesos clave que ellas adelantan para convertir insumos en resultados, apuntando a transformar el Estado Colombiano, de un Estado legislativo a un Estado prestador de servicios (Sentencia C 826 de 2008). El artículo 209 de la Constitución Política señala que:

*“La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.”*

Teniendo en cuenta el abordaje introductorio y la importancia de este modelo para la Gestión Pública de la Alcaldía Municipal, se integra como anexo a este capítulo una presentación detallada del MIPG que aborda cada una de las dimensiones que lo componen y su infografía.

### Educación para el trabajo y el desarrollo humano,

Antes denominada educación No formal, es la que se ofrece con el objetivo de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la formación laboral y 160 horas para la formación académica, todos los empleados sin importar su tipo de vinculación pueden acceder a los programas.

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <b>Recuperemos</b> <b>SAN JUAN DE ARAMA</b> Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020 VERSION: 001	

## Educación Formal.

Entendida como aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas



## Talleres participativos

Es una herramienta educativa, abierta, que motiva la participación para la reflexión y el análisis de una temática particular. Corresponden a espacios de interactividad para el aprendizaje e intercambio de saberes, para deliberar; en donde los funcionarios participan y dan su propio punto de vista, opiniones. Esta estrategia es muy dinámica y tiene como objetivo conocer la situación real del tema a tratar. Permite un proceso de reflexión sistemática, ordenada y progresiva para pasar de la apariencia de un hecho a su esencia, para después para llevar a la práctica transformando y mejorando el conocimiento.

## Redes de Apoyo

Es importante que la Alcaldía Municipal establezca espacios de articulación, con entidades del nivel Departamental y Nacional, que permitan y brinden programas de capacitación para la planta de personal del Municipio San Juan de Arama, aprovechando los beneficios institucionales y de calidad de los programas de capacitación para contribuir en la formación de los funcionarios, buen servicio e implementación del Plan Institucional de Capacitación.

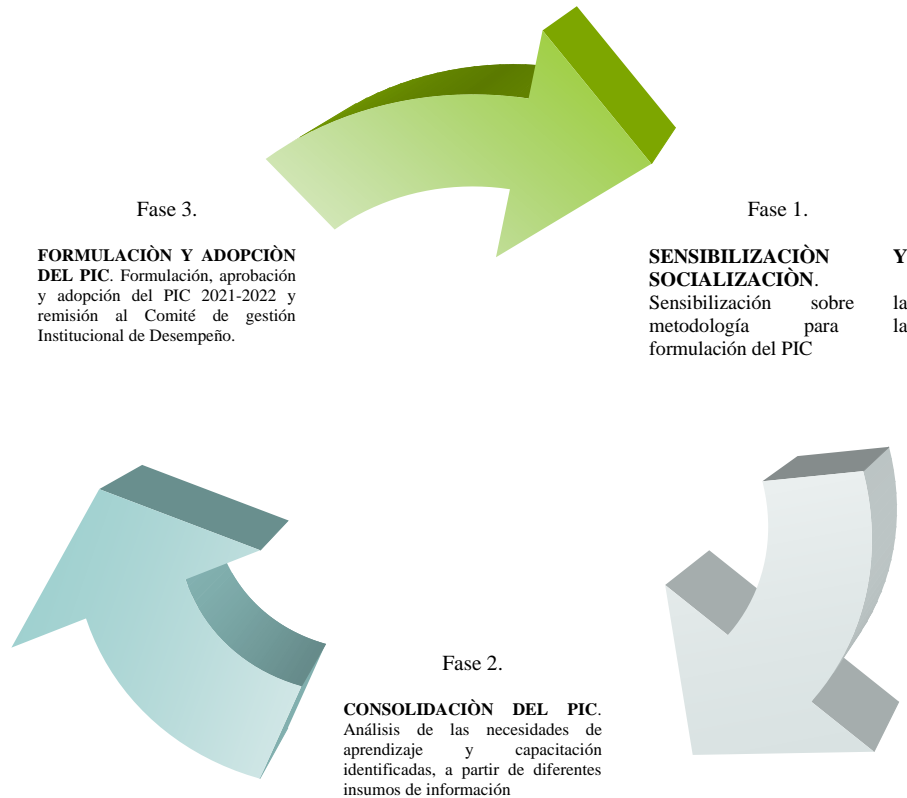
Las redes de apoyo en el municipio se construirán con la colaboración de entidades como: Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), Departamento Administrativo de Función Pública (DAFP), ARL, Cajas de Compensación Familiar, Universidades, etc.



	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>			
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020 VERSION: 001	

## PLANEACIÓN ESTRATEGICA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC

### FASES EN LA ELABORACIÓN DEL PIC 2021-2022

La formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC 2021- 2022, se realiza de acuerdo con las fases contempladas en la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación:





	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <b>Recuperemos</b> <b>SAN JUAN DE ARAMA</b> <small>Administración Municipal</small> <small>2020 - 2023</small>	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		FECHA ACTUALIZACIÓN: 02/01/2020 VERSION: 001	

## Fase 1. Sensibilización y Socialización.

Para el desarrollo de esta fase, se recorrió cada una de las dependencias de la entidad con el propósito de familiarizar y motivar a todos los servidores de participar en cada una de las etapas del Plan Institucional de Capacitación, en especial en la conformación del Banco de Saberes, entendido este como el equipo de servidores que de manera voluntaria liderara los Proyectos de Aprendizaje en Equipo- PAE en temáticas de su dominio y que contaran con las competencias requeridas para que impartan su conocimiento bajo un enfoque pedagógico.

Se explica la metodología que se llevara a cabo en el desarrollo de la formulación del Plan Institucional de Capacitación, la cual integrara encuestas semiestructuradas y la conformación de los Grupos focales, estos últimos designados por cada uno de los jefes de dependencia como líderes de área



	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>	 <b>Recuperemos</b> <b>SAN JUAN DE ARAMA</b> Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>	ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

## Fase 2. Consolidación del PIC

El desarrollo de esta fase, incluye el Diagnostico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional- DNAO identificadas en todos los niveles al interior de la entidad, y la priorización y depuración de las temáticas que integran el Plan Institucional de Capacitación 2021-2022

### DetECCIÓN DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL- DNAO

Para el desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional- DNAO, se diseñaron dos instrumentos (encuestas) orientados principalmente conocer la percepción de los servidores frente a los temas de capacitación, el primero, se aplicó al nivel directivo con el que se buscó advertir entre otros temas, los que permitirían mejorar las competencias para un desempeño exitoso en el grupo de trabajo del área que lideran, los aspectos que se podrían mejorar en materia de gestión con la capacitación, sus necesidades individuales, vistas desde el papel estratégico que desempeñan frente al cumplimiento de los objetivos estratégicos y la misión de la entidad. Del mismo modo y en aras de dar cobertura a las necesidades y requerimientos de formación y capacitación de la entidad, se designará por parte del nivel directivo a un líder de equipo, que hará parte del proceso de diagnóstico, formulación y priorización de necesidades de aprendizaje.

La encuesta aplicada al nivel directivo se encuentra estructurada en dos grupos: Necesidades Individuales, y Necesidades de la Dependencia, los resultados encontrados son los siguientes:



DEPARTAMENTO DEL META  
MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA  
NIT. 800098205-6



SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y  
CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC  
2021-2022

ASJA-SGSC-PR-04 COD TRD: 110.28.2  
FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020  
VERSION: 001

	ALCALDIA MUNICIPAL SAN JUAN DE ARAMA	
	FORTALECIMIENTO DE LA DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021-2022	

FORMULARIO	
N°	DE

En aras de fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama, el área de Talento Humano, busca a través de la presente encuesta identificar las necesidades que presentan cada una de las dependencias de la entidad en materia de capacitación.

En este sentido, agradecemos el diligenciamiento de todas las respuestas requeridas para este cuestionario.

Nombre del Responsable del Proceso:

*Edio Muello R.*

Cargo:

*Secretario de gobierno*

Número de personas en la dependencia (solo personal de planta)

*10*

NECESIDADES INDIVIDUALES



¿Cuáles son las necesidades individuales de capacitación o/o formación que podrían mejorar las competencias de los funcionarios a su cargo, para un mejor desempeño en el área de trabajo? (Por favor tenga en cuenta los funcionarios de manera individual y el nivel jerárquico que desempeñan al momento de su área)

- 1. Mayor capacitación y/o entrenamiento en la competencia.*
- 2. Mejora mas de el clima laboral*
- 3. Mejora en los mensajes claros hacia la comunidad y el interior de la organización*
- 4. Necesidad expresante de compromiso corporativo*

NECESIDADES DE LA DEPENDENCIA

¿Cómo se pueden mejorar las competencias para un desempeño exitoso en el grupo de trabajo?

- 1. Capacitación en los temas anteriormente descritos, pero por personas idóneas y convincentes.*
- 2. Implementación de sistemas que ayuden a mejorar el clima laboral.*

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <b>Recuperemos</b> <b>SAN JUAN DE ARAMA</b> <small>Administración Municipal</small> <small>2020 - 2023</small>	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020 VERSION: 001	



La pregunta relacionada con las *Necesidades Individuales*. ¿Cuáles son las necesidades individuales de capacitación y/o formación que podrían mejorar las competencias de los funcionarios a su cargo, para un mejor desempeño en el área de trabajo?, dan como resultados los siguientes temas:

- Capacitación catalogo clasificación presupuestal
- Capacitación Retención en la Fuente
- Capacitación Clima Laboral
- Capacitación Lenguaje Claro
- Capacitación Compromiso Organizacional
- Capacitación sobre el manejo de herramientas ofimáticas
- Capacitación en el manejo de Procesos y Procedimientos
- Capacitación sobre Contratación Pública
- Capacitación en Innovación y Gestión del Conocimiento
- Liderazgo

Frente a las preguntas relacionadas con necesidades de la Dependencia, se encontraron las siguientes respuestas:

¿Cuáles son las necesidades grupales de capacitación y/o formación de la dependencia a su cargo, que al fortalecer permitirán mejorar las competencias para un desempeño exitoso en el grupo de trabajo?

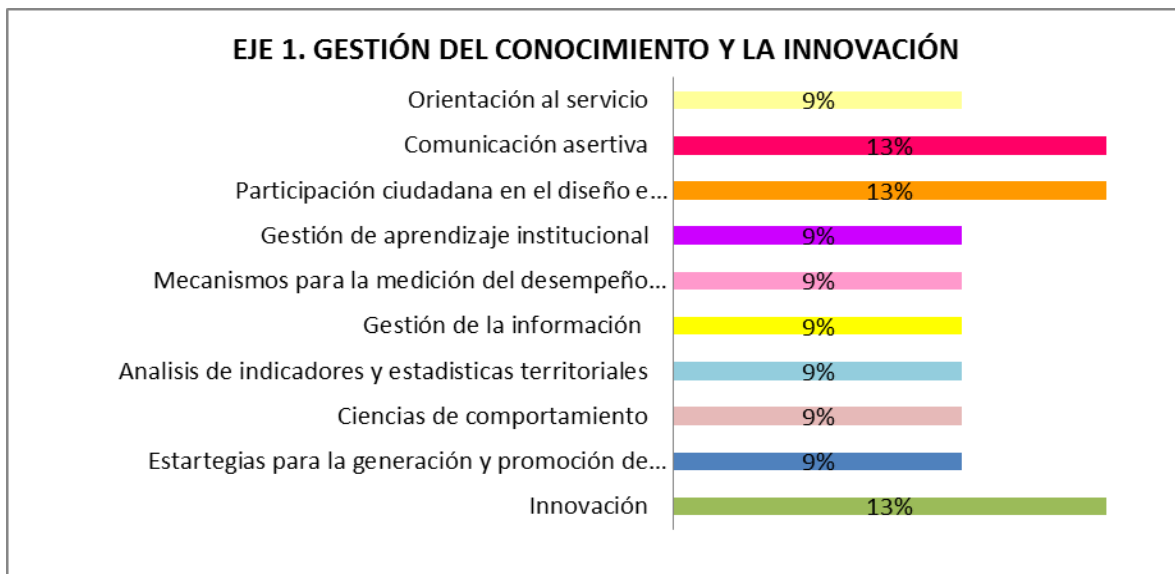
- Capacitación de Servicio al Cliente
- Capacitación sobre formulación de Proyectos en metodología MGA
- Manejo de herramientas ofimáticas
- Capacitación en Gestión de Recursos y Hacienda pública
- Implementación en sistemas que contribuyan al mejoramiento del Clima Laboral
- Relaciones Interpersonales



	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <b>Recuperemos</b> <b>SAN JUAN DE ARAMA</b> Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
			FECHA ACTUALIZACIÓN: 02/01/2020	
		VERSION: 001		

Las temáticas de interés para el nivel directivo frente al fortalecimiento de sus competencias fueron las siguientes:

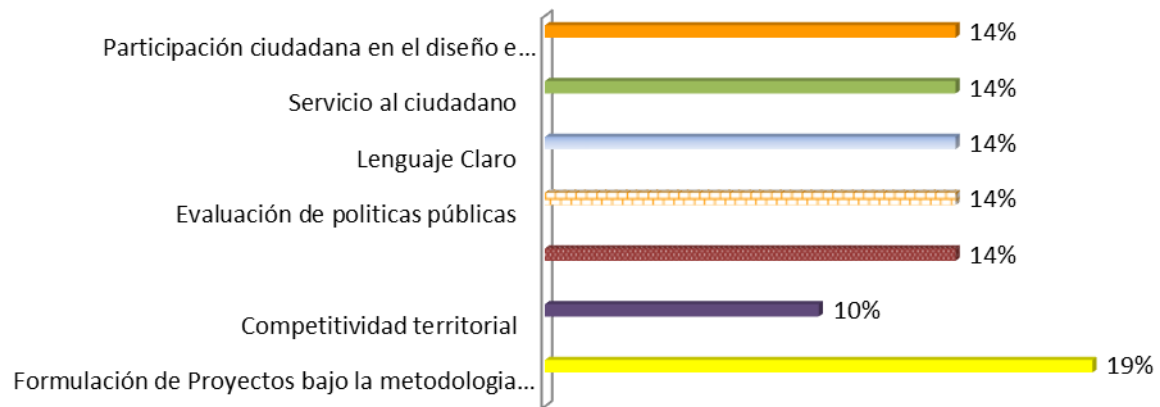
- Planeación del desarrollo territorial
- Contratación Pública
- Defensa Jurídica del Estado
- Gestión del Talento Humano
- Innovación y Gestión del Conocimiento
- Liderazgo y modelos de toma de decisiones
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Por otra parte, y luego de consolidar la información que relaciona a las necesidades de capacitación existentes al interior de cada dependencia, se procede a aplicar encuesta de DNAO con los líderes de áreas asignados por cada uno de los secretarios de despacho, sus resultados se toman como insumo teniendo en cuenta los ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC y las dimensiones, los resultados obtenidos fueron los siguientes:

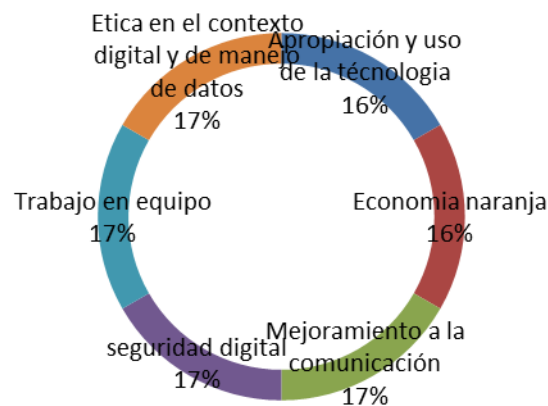




	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>	 <small>Administración Municipal 2020 - 2023</small>	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>	ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

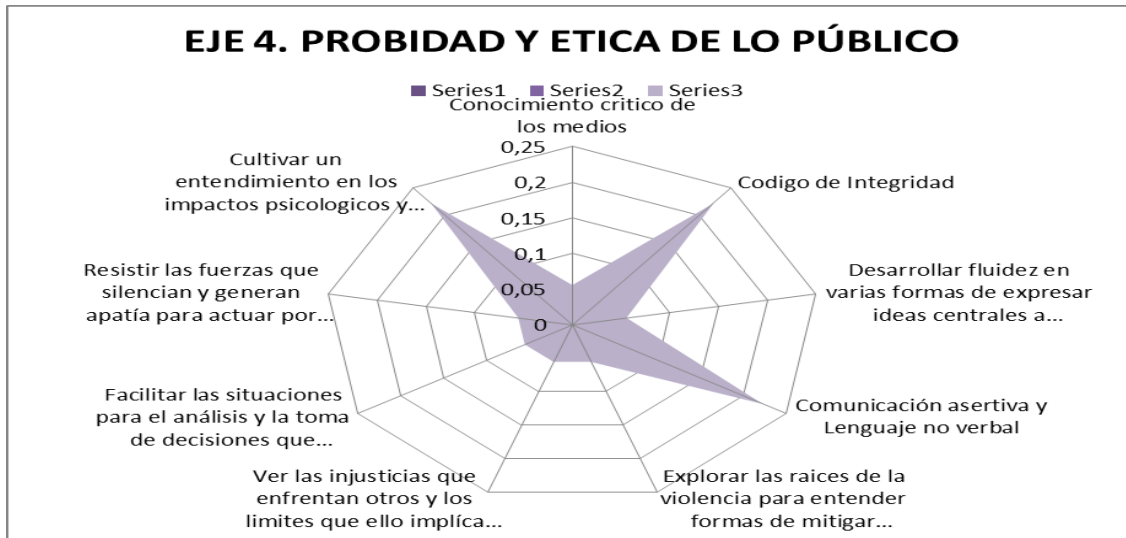
## EJE 2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO



## EJE 3, TRANSFORMACIÓN DIGITAL





	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>	ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	



Del mismo modo hace parte de la Detención de Necesidades de Aprendizaje Organizacional- DNAO la información suministrada por el área de Control Interno y que relaciona las recomendaciones hechas a partir de los procesos de auditoria realizados al interior de la entidad; encontrando así las siguientes observaciones:

- Capacitar al personal sobre el manejo de los módulos del sistema integrado de información, toda vez que el desconocimiento de los funcionarios en la operación del sistema está generando demoras en la ejecución de los procesos por falta de atención oportuna de inconsistencias y soporte técnico.
- Capacitar al personal del área de contratación y secretarios de despacho en temas relacionados con Contracción Pública, incluida cada una de sus etapas (precontractual, contractual y post contractual)
- Requerir al personal de la entidad la realización del curso de lenguaje claro ofrecido por el Departamento Nacional de Planeación y el curso virtual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG de conformidad con lo establecido en la Circular No. 100.04-2018 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>			
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020 VERSION: 001	

- Capacitación Nuevo Catálogo de Clasificación Presupuestal para entidades Territoriales CCPET
- Capacitación de PQRS
- Derechos de Petición
- Resolución de Conflicto de Interés

Luego de consolidar la información recolectada por las áreas se da paso a la priorización de las temáticas, adaptándolas a los objetivos y necesidades de la entidad.

### **Priorización y Depuración de la Información**

Para efectuar esta etapa, se consideran todos aquellos valores significativos y que muestren la importancia relativa para el cumplimiento de la misión y de los objetivos estratégicos de la entidad, del mismo modo se tuvo en cuenta las principales necesidades de los servidores en la etapa de Desarrollo al interior de su ciclo de vida.

Los resultados de este ejercicio se presentan en la siguiente tabla, dividida por eje temático

#### **EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

Innovación

Participación Ciudadana en el diseño e implementación de Políticas

#### **EJE 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO**



Formulación de Proyectos bajo la metodología MGA

Lenguaje claro

#### **EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

Trabajo en Equipo

Comunicación asertiva y lenguaje no verbal

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>	 <small>Administración Municipal 2020 - 2023</small>	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>	ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

#### **EJE 4: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO**

Código de Integridad

Comunicación asertiva y Lenguaje No verbal



Con la detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional y el proceso de priorización de la información se determina incluir en el Plan Institucional de Capacitación 2021-2022 las siguientes líneas temáticas

#### **OTRAS TEMATICAS**

- Manejo de los módulos del sistema integrado de información- SIWIN
- Derechos de Petición
- Capacitación de PQR´S
- Código Único Disciplinario
- Control Interno
- Gestión Documental
- Derechos de Acceso a la Información
- Vocación de Servicio con énfasis en lo Público

#### **CAPACITACIÓN AL NIVEL DIRECTIVO**

- Capacitación Nuevo Catálogo de Clasificación Presupuestal para entidades Territoriales CCPET
- Resolución de Conflicto de Interés
- Supervisión de Contratos
- Lenguaje Claro
- Contratación Pública
- Gestión del Talento Humano
- Liderazgo y modelos de toma de decisiones
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>			
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020 VERSION: 001	

### Fase 3. Formulación y adopción del PIC

El desarrollo de esta fase, incluye la etapa de Formulación de Proyectos de Aprendizaje en Equipo- PAE'S, la aprobación del Cronograma del Plan Institucional de Capacitación con la respectiva asignación de los responsables, y la disponibilidad presupuestal y ejecución para la vigencia 2021-2022

#### Formulación Proyectos de Aprendizaje en Equipos- PAE'S

Este proceso se desarrolló bajo la estrategia denominada "Banco de Saberes", entendida como la conformación del equipo de servidores que de manera voluntaria, liderara los Proyectos de Aprendizaje en Equipo- PAE'S en temáticas de su dominio y que contaran con las competencias requeridas para que impartan su conocimiento bajo un enfoque pedagógico.

La estrategia estuvo dirigida a todos los servidores de la entidad, por lo que se desarrollaron piezas informativas y un formulario de registro en línea, la divulgación se inicio desde el 08 de junio de 2021 a través del grupo de comunicaciones oficiales de la entidad.





**Banco de Saberes**  
para Verdaderos Servidores Públicos

Inscríbete en el **Banco de Saberes** indicando tus datos y tema en el formulario que te gustaría participar como facilitador(a).

Utiliza el siguiente link:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdWf1mecbH0N7RifeTJG4ZibNM3C5RvoK3k167DwybB9UvWQ/viewform>

Si tienes el dominio de algún tema específico y te interesa transferir tu conocimiento, ¡esta es TÚ OPORTUNIDAD!  
Te invitamos a participar en la formulación de nuestro PIC 2021-2022

	DEPARTAMENTO DEL META MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA NIT. 800098205-6			
	SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO		ASJA-SGSC- PR-04	COD TRD: 110.28.2
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020 VERSION: 001	





## Inscripción Banco de SaberES

Obligatorio\*



\*Obligatorio

Proyecto de Aprendizaje en Equipo (PAE'S) - PIC 2021-2022



	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <b>Recuperemos</b> <b>SAN JUAN DE ARAMA</b> Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020 VERSION: 001	

Con la anterior convocatoria se logró la participación de dos (2) servidores quienes serán los facilitadores de las siguientes temáticas:



-  Gestión Documental
-  Control Interno

### Cronograma

El cronograma del Plan Institucional de Capacitación- PIC 2021-2022 hace parte del anexo del presente documento, no obstante, este será objeto de revisión y aprobación por parte de la Comisión de Personal por lo que las fechas establecidas para la realización de la oferta de capacitación, podrán tener modificación alguna.

### Disponibilidad Presupuestal

Para el adecuado cumplimiento e implementación del Plan Institucional de Capacitación, la administración Municipal debe apropiar en su respectivo presupuesto los rubros de Capacitación a los servidores públicos, de conformidad con las necesidades específicas y programas de capacitación que se desarrollarán durante la vigencia 2021-2022

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>	 <small>Administración Municipal 2020 - 2023</small>	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>	ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACIÓN: 02/01/2020	
		VERSION: 001	



## EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La fase de evaluación y seguimiento permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los servidores públicos; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y, por último, sirve como retroalimentación para realizar los ajustes y mejoras necesarias.

NIVEL A EVALUAR	OBJETO A EVALUAR	HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN
<b>1</b>	Evaluación de la capacitación	Encuestas de satisfacción en donde se midan aspectos como: el desempeño del capacitador, contenido de la capacitación, resultados y logística
<b>2</b>	Evaluación del Impacto de la capacitación	Encuesta de Medición de la pertinencia de la capacitación e impacto sobre las funciones de los servidores asistentes

### Indicadores a Evaluar



- Número de capacitaciones ejecutadas/ Número de capacitaciones programadas X 100.
- Número de funcionarios asistentes por capacitación / Número de funcionarios convocados por capacitación X 100.
- Número de funcionarios capacitados/Numero de funcionarios de la entidad x 100.
- Recursos Ejecutados / Recursos asignados.
- Número de funcionarios que han mejorado competencias laborales en el periodo/ N° funcionarios participaron en el PIC en el periodo x 100.

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <b>Recuperemos</b> <b>SAN JUAN DE ARAMA</b> <small>Administración Municipal</small> <small>2020 - 2023</small>	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020 VERSION: 001	

Registro.



Durante la ejecución de las actividades de capacitación, se deberán dejar los siguientes registros:

- Registro de asistencia: Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a la capacitación antes de ingresar, lo que permitirá llevar una base de datos actualizada, como insumo al informe de la participación de los servidores.
  
- Registro de la evaluación de la capacitación: Se aplicarán los dos instrumentos relacionados a la evaluación del impacto de la capacitación y al evento en sí mismo de capacitación y se dejarán en anexo al registro de asistencia.



	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <b>Recuperemos</b> <b>SAN JUAN DE ARAMA</b> Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020 VERSION: 001	

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC). Recuperado de: [file:///D:/Archivos/Downloads/20201217\\_Presentacio%CC%81n\\_plan\\_institucional\\_capacitaci%C3%B3n\\_jth%20\(1\).pdf](file:///D:/Archivos/Downloads/20201217_Presentacio%CC%81n_plan_institucional_capacitaci%C3%B3n_jth%20(1).pdf) .
- circular externa 100 -10 de 2014. Departamento Administrativo de la Función Pública
- Función Pública (2017). Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el sector público colombiano. Dirección de Empleo Público. Disponible en <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/28587896/Guia+de+Gestion+Estrategica+del+Talent+Humano.pdf/d0423f491a86-fe8a-6c3c-edcfe89c4131?version=1.0&download=true>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2019) Manual operativo del sistema de gestión MIPG -Versión 3. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Manual+Operativo+MIPG.pdf/ce5461b4-97b7-be3b-b243781bbd1575f3>
- Departamento Administrativo de la Función Pública (2019). Ley 1960 de 2019. Gestor Normativo. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95430>

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <b>Recuperemos</b> <b>SAN JUAN DE ARAMA</b> Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020 VERSION: 001	

- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-203. Dirección de Empleo Público, marzo 2020
- Riveros Pinzón, Rafael E. (2003) Formación y Capacitación del Servidor Público, Guía para implementar los programas de Inducción y Reinducción. Documento realizado en coordinación con el equipo de trabajo de Talento Humano de la Dirección de Políticas de Administración Pública. Departamento Administrativo de la Función Pública. Santa Fe de Bogotá, D.C.

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> <b>NIT. 800098205-6</b>		 <b>Recuperemos</b> <b>SAN JUAN DE ARAMA</b> Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA/ TALENTO HUMANO</b>		ASJA-SGSC-PR-04	COD TRD: 110.28.2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2021-2022</b>		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020 VERSION: 001	

## ANEXOS



Hacen parte de los anexos del presente documento los siguientes:

- Plan de Inducción y Reinducción
- Cronograma del Plan Institucional de Capacitación- PIC
- Planilla de Asistencia Plan Institucional de Capacitación
- Formato de Evaluación de la Capacitación
- Formato de Evaluación de Impacto de la Capacitación
- Instrumento (Encuestas) aplicada al Nivel Directivo DNAO
- Instrumento (Encuestas) aplicadas Grupo Focales y Comisión de Personal





PLAN ESTRATÉGICO DEL  
TALENTO HUMANO  
2021-2022

*Recuperemos*  
**SAN JUAN DE ARAMA**  
Administración Municipal  
2020 - 2023

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6		
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

## Tabla de contenido



<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4-5</b>
<b>2.</b>	<b>OBJETIVOS.....</b>	<b>6</b>
	2.1 General .....	
	2.2 Específicos .....	
<b>3.</b>	<b>ALCANCE.....</b>	<b>6</b>
<b>4.</b>	<b>MARCO CONCEPTUAL.....</b>	<b>7-9</b>
<b>5.</b>	<b>MARCO NORMATIVO.....</b>	<b>10</b>
<b>6.</b>	<b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE ARAMA .....</b>	
	6.1 CONTEXTO DE LA ENTIDAD.....	11-12
	6.2 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	13
	6.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA ENTIDAD.....	14
	6.4 MISIÓN .....	15
	6.5 VISIÓN .....	15
	6.6 VALORES INSTITUCIONALES .....	15-16
<b>7.</b>	<b>PREVIO A LA PLANEACIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO .....</b>	
	7.1 COMPOSICIÓN DE LA PLANTA ACTUAL DE LA ENTIDAD .....	17
	7.2 CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES DE LA ENTIDAD ...	18
	7.3 MANUAL DE FUNCIONES .....	19
<b>8.</b>	<b>DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO .....</b>	
	8.1 DIAGNOSTICO DE LA DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA METH.....	19-30
	8.2 RESULTADOS FURAG .....	28-30
	8.3 RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR .....	30-31
	8.4 NECESIDADES DE CAPACITACIÓN .....	32-34
	8.5 NECESIDADES DE BIENESTAR .....	34-36

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6		
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

8.6 ANÁLISIS DE LA CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	36-41
8.7 MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2021 .....	41-51
8.8 DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL .....	52
8.9 DIAGNOSTICO MATRIZ DOFA .....	53-56

## 9 DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

9.1 PLANES Y PROGRAMAS DEL TALENTO HUMANO DESARROLLADO PARA LAS VIGENCIAS 2021-2022 .....	57-72
9.1.1 Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos	
9.1.2 Programa de Bienestar Social e Incentivos	
9.1.3 Plan Institucional de Capacitación	
9.1.4 Plan de Inducción y Reinducción	
9.1.5 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	
9.1.6 Plan de Evaluación de Desempeño	
9.1.7 Plan de Medición, Análisis y Mejoramiento del Clima Organizacional	
9.1.8 Plan de Monitoreo y Seguimiento del SIGEP	
9.2 PLAN DE ACCIÓN DE LA METH .....	72-74
9.3 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN .....	75
9.3.1 Herramientas de Seguimiento	
9.3.2 Indicadores	
9.4 CODIGO DE INTEGRIDAD .....	76-77
9.5 ANEXOS .....	77
9.5.1 Plan Anual de Vacantes y Plan Previsión de Recursos Humanos	
9.5.2 Plan Institucional de capacitación	
9.5.3 Programa de Bienestar Social e incentivos	
9.5.4 Plan de Inducción y Reinducción	
9.5.5 Código de Integridad	

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023		
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2	
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020		VERSION: 001



## 1. INTRODUCCION

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG es un marco de referencia que permite dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas. Su implementación y reciente actualización (art 133. Ley 1753 de 2015) está orientada a seguir fortaleciendo los mecanismos, métodos y procedimientos al interior de cada entidad con el fin de generar VALOR PÚBLICO, resultados que responderán al cumplimiento de los Planes de Desarrollo y resolverán necesidades de los ciudadanos, según lo dispone el decreto 1499 de 2017 (p.8).

La operacionalización MIPG es puesta en marcha a través de sus siete (7) dimensiones: **Talento Humano**, Direccionamiento estratégico, Gestión con valores para resultados, Evaluación de resultados, Información y Comunicación, Gestión del conocimiento y la innovación y control interno. No obstante, y dado su alcance, se ha considerado que al interior de este modelo el eje principal es la Dimensión del Talento Humano, pues tiene como propósito ofrecer las herramientas para fortalecer el desarrollo de competencias funcionales y comportamentales por parte de los servidores al interior de la entidad, garantizando el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la misma.



Para su correcta ejecución, la dimensión de Talento se fundamenta en el Plan Estratégico de Talento Humano, un elemento fundamental que promueve capacidades, conocimientos, actitudes y valores dentro del ciclo de vida del servidor público (ingreso, permanencia y retiro) y que a su vez, fortalece principios como: orientación a resultados, articulación institucional, excelencia y calidad, toma de decisiones basada en evidencia, aprendizaje e innovación, enaltecimiento del servidor público, compromiso, acompañamiento gradual, estandarización, y mejoramiento continuo.

El Plan Estratégico de Talento Humano busca entonces el incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado a través de servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo, pero sobre todo de compromiso para ejercer su labor frente al Estado con valores que los diferencien y los orienten a identificar la ÉTICA como parte de sus principios.

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

En este sentido, la consolidación de una Gestión Estratégica del Talento Humano-GETH que este orientada a la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida laboral requiere no solo de la alineación de políticas que impacten en la motivación, la identidad organizacional y el compromiso de los funcionarios con la misión de la entidad, sino además de la responsabilidad por parte del área de Talento Humano y de la alta dirección en el desarrollo y cumplimiento de los Planes Estratégicos de Talento Humano

El propósito de este documento es establecer y divulgar las principales políticas y directrices que orientan la planeación de la Gestión del Talento Humano en la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama, esto a fin de que haya un enfoque claro y unificado que permita lograr el cumplimiento de las metas y de los objetivos estratégicos propuestos por la entidad al interior del Plan de Desarrollo “Recuperemos San Juan de Arama 2020-2023

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023		
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2	
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020		VERSION: 001

## 2. OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO-PETH

### GENERAL



Planificar el desarrollo de la gestión estratégica de Talento Humano de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama, mediante programas y planes que desarrollen integralmente a los servidores públicos en beneficio del cumplimiento de la misión institucional.

### ESPECIFICOS

- ❖ Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento e incentivos.
- ❖ Fortalecer las competencias laborales, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- ❖ Implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en Trabajo y en el desempeño de las actividades de los servidores.
- ❖ Constituir los mecanismos para garantizar la adecuada provisión de vacantes.

### 3. ALCANCE

El Plan estratégico del Talento Humano será aplicado a todos los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG y tiene un alcance propositivo que se puede extender a materializarse normativamente en el caso de ser aplicado

	<p style="text-align: center;"><b>DEPARTAMENTO DEL META</b>  <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b>  NIT. 800098205-6</p>	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<p style="text-align: center;"><b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

#### 4. MARCO CONCEPTUAL

A modo de contexto, cabe señalar que la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano-PETH, promovida por el Gobierno Nacional a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG- parte de considerar que el talento humano constituye el gran factor crítico de éxito al interior de las entidades públicas, y por lo tanto, se hace necesario que las entidades y organismos del orden nacional y territorial le apuesten no solo al fortalecimiento de su gestión institucional, mediante el cumplimiento de estándares mínimos que apalanque el cumplimiento de buenas prácticas al interior de sus entidades, sino que además desplieguen acciones estratégicas encaminadas a exaltar y reconocer la labor de quienes lo hacen posible, esto es, a cada uno de los servidores públicos que desde sus entidades ayuden a generar VALOR PÚBLICO.

La Política de Gestión estratégica de Talento Humano- PGETH- esta soportada en el modelo de empleo público (Ley 909 de 2004) y se fundamenta en los siguientes pilares: 1) **El mérito:** Es el criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público, **Las competencias:** Son el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano, **El desarrollo y el crecimiento:** elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su lugar de trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad, **La productividad:** es la orientación permanente hacia el resultado, **La gestión del cambio:** es la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores, **La integridad:** se refiere a los valores con los que debe contar todos los servidores públicos, y, **El diálogo y la concertación:** es la condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos. (MIPG, 2017)



	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

Figura No 1. Marco de la Política de empleo público





Fuente: DAFP, 2018.

En ese orden de ideas, el modelo de empleo público, plantea en el proceso de gestión estratégica del talento humano, con base en un direccionamiento estratégico macro, cuatro (4) subcomponentes: Direccionamiento estratégico y planeación institucional, ingreso, desarrollo y retiro. Las categorías del componente de **Direccionamiento Estratégico y Planeación Institucional del Talento Humano** son: 1) Conocimiento normativo y del entorno, 2) Gestión de la información, 3) Planeación estratégica, 4) Manual de Funciones y competencias, 5) arreglo institucional.



Por otro parte, para organizar todos los elementos que componen la GETH, se han desagregado en componentes, de acuerdo con el ciclo de vida de un servidor público con sus respectivas categorías.

- ❖ **Planeación:** que involucra momentos de direccionamiento estratégico, seguimiento y evaluación

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023		
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2	
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020		VERSION: 001

- ❖ **Ingreso:** Provisión del empleo, Gestión de la información, meritocracia, valoración de las capacidades y competencias y conocimiento institucional
- ❖ **Desarrollo:** Conocimiento institucional, valores, gestión de la información, administración del talento humano, dialogo y concertación (por negociación colectiva), gerencia pública, capacitación, bienestar y estímulos, gestión del desempeño, clima organizacional y cambio cultural y proporción de contratistas
- ❖ **Retiro:** Administración del talento humano, gestión de la información, gestión del conocimiento, desvinculación asistida.

Ahora bien, es necesario precisar que la política del empleo público se refiere al conjunto de arreglos institucionales, normativos y procedimentales que administran el talento humano al servicio de la administración pública, ciclo enunciado anteriormente; mientras que la gestión estratégica del talento humano, es la materialización de estas políticas en todas las entidades públicas del país.



	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

## 5. MARCO NORMATIVO

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del área de talento Humano con relación al PETH de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama.

Tabla N° 1. Tabla Normativa

Normatividad	Tema
<b>Ley 30 de 1992</b>	Por el cual se organiza el servicio público de la Educación superior
<b>Ley 100 de 1993</b>	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen generalidades de los Bonos Pensionales
<b>Decreto 1567 de 1998</b>	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado
<b>Ley 909 de 2004</b>	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública, y se dictan otras disposiciones (Establece el <b>Plan de Vacantes</b> y <b>Plan de Previsión de Empleos</b> )
<b>Ley 1010 de 2006</b>	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
<b>Ley 1064 de 2006</b>	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.
<b>Ley 1221 de 2008</b>	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo
<b>Decreto 1083 de 2015</b>	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública. (establece el <b>Plan Institucional de Capacitación- PIC, Plan de Incentivos</b> )
<b>Decreto 1072 de 2015</b>	Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo (establece el <b>Plan de Seguridad y salud en el Trabajo</b> )
<b>Decreto 648 de 2017</b>	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015
<b>Acuerdo N.º 002 del 2016</b>	Por el cual se establece la estructura orgánica de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama
<b>Decreto N.º 053 de 2016</b>	Por el cual se ajusta y adopta el Manual de Funciones de la Alcaldía Municipal (Mod Decreto 085 de 2020)

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

## 6. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE ARAMA

### 6.1 CONTEXTO DE LA ENTIDAD



El Municipio de San Juan de Arama, se encuentra en un importante nodo de comunicaciones entre la región del Ariari y la Serranía de la Macarena. Está ubicado a 119 km de la ciudad de Villavicencio, capital del Meta, sus principales límites son; al oriente limita con los Municipios de Fuente de Oro y Puerto Lleras, al Occidente con Mesetas, al Norte limita con el municipio de Granada y al sur, su límite señala el municipio de Vista hermosa.

San Juan de Arama es uno de los municipios más antiguos del Meta, sus principales antecedentes datan que fue un paso de conquistadores y buscadores de oro en pos del “Dorado”. Desde sus primeros asentamientos en 1537, su historia da cuenta de nombres como: NUESTRA SEÑORA DE LA ASUNCIÓN, NUESTRA SEÑORA DE LA FRAGUA, SAN JUAN DE LOS LLANOS, CONCEPCIÓN DE ARAMA y finalmente lo que conocemos hoy día como SAN JUAN DE ARAMA<sup>1</sup>.

La población del Municipio está conformada en lo fundamental por colonos migrantes de diferentes regiones del país que venían huyendo de la violencia en la época de los años sesenta. Actualmente San Juan de Arama tiene 8.865 habitantes, según censo DANE 2020, este número de población y los cerca de 11.553 (millones de pesos corrientes) lo ubican como un municipio de 6 categoría; pertenece a la región de los llanos, subregión del ariari y contiene una extensión de 1.163 km<sup>2</sup>

Su división Político- Administrativa refiere la conformación de 9 barrios en el casco urbano y 47 veredas en el sector rural, siete (7) de las cuales aparecen registradas en su Esquema de Ordenamiento Territorial como centros poblados.



<sup>1</sup> Alcaldía Municipal de San Juan de Arama. (2020) <http://www.sanjuandearama-meta.gov.co/> (consultada el 8 de abril de 2021)

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

El Municipio de San Juan de Arama, es considerado parte de la cuenca del río Ariari y además alberga una zona del parque Nacional de la Macarena, en efecto, el 10% de su territorio es zona de reserva natural, mientras el 6% es área de recuperación para la preservación, y el 4% es área de recuperación para la producción. El terreno restante es de producción y forma parte del Área de Manejo Especial de la Macarena (AMEM), no obstante, y a pesar de los esfuerzos realizados por parte de las autoridades en el área del parque, esta sigue siendo afectada por la deforestación para la siembra de cultivos ilícitos.

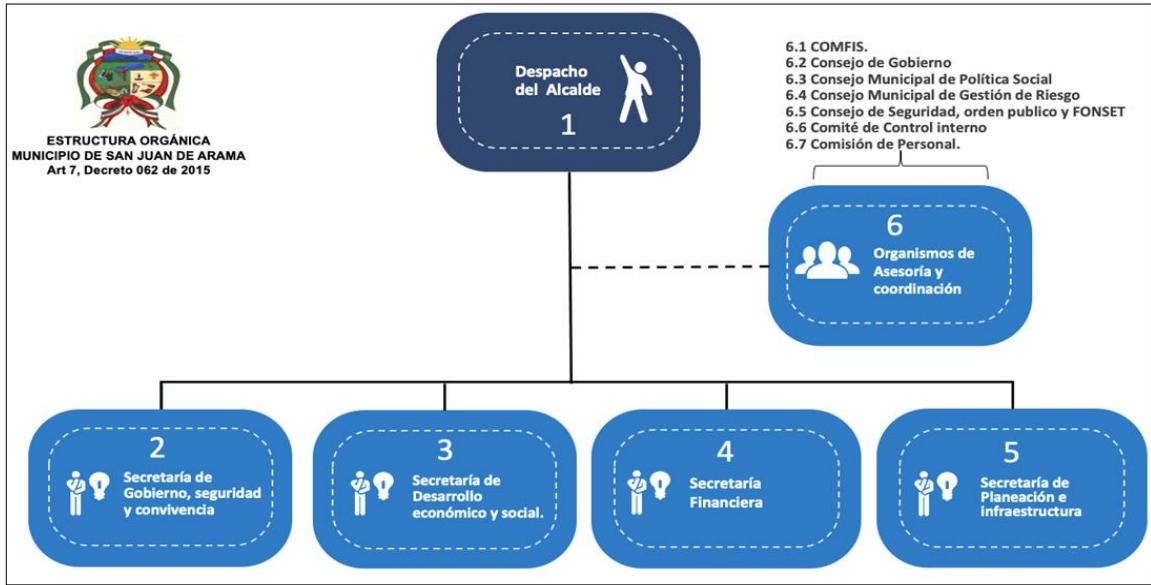
La principal actividad económica en San Juan de Arama sigue siendo la ganadería, esta como actividad de doble propósito permite que el municipio gracias a sus dos grandes acopios lecheros se ubique como uno de los municipios más productores de leche en el Departamento. En materia de salud, el municipio de San Juan de Arama cuenta con un centro de salud en el área urbana y dos en el área rural, ubicados en los centros poblados de Mesa de Fernández y Cerritos.

Actualmente, La estructura administrativa de la Alcaldía Municipal se encuentra en cabeza del Dr Eduard Castellanos Betancourth, este médico de profesión bajo su programa de Gobierno hoy Plan de Desarrollo “Recuperemos San Juan” logro obtener la mayor votación de la historia (2.262 votos).

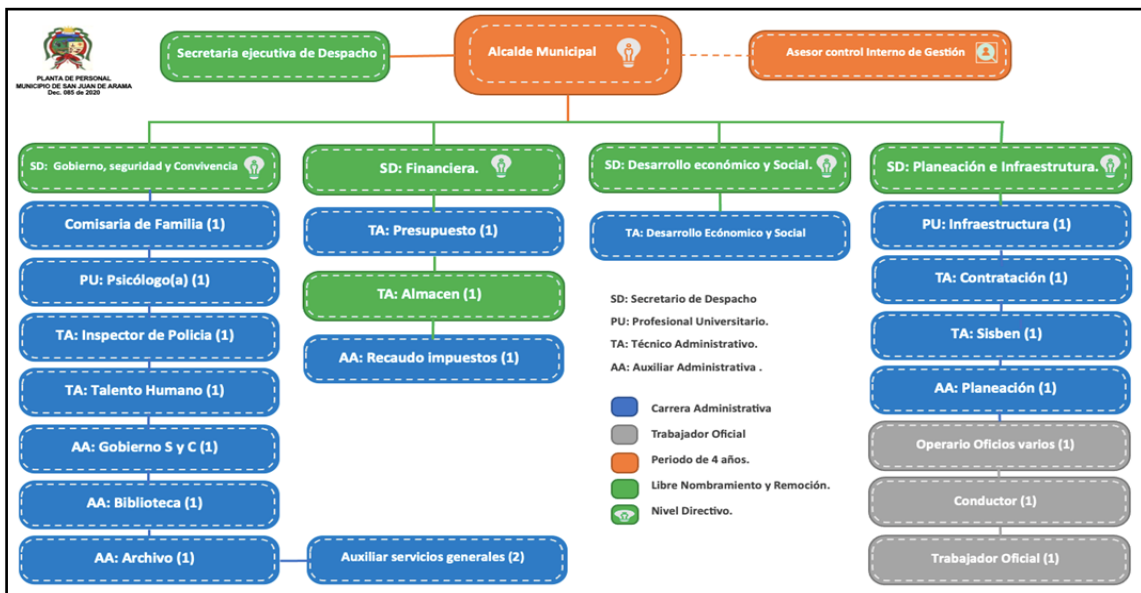
	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	

## 6.2 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Cuadro N° 1 Estructura General





Cuadro 2. Estructura por dependencias





Fuente: Alcaldía Municipal San Juan de Arama (2021) [cuadro].

Recuperado de [http://www.sanjuandearama- meta.gov.co/alcaldia/organigrama](http://www.sanjuandearama-meta.gov.co/alcaldia/organigrama)

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023		
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2	
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020		VERSION: 001

### 6.3 OBJETIVOS ESTRÈTICOS DE LA ENTIDAD

- ❖ Garantizar derechos sociales esenciales para niños, niñas, adolescentes, jóvenes, reconocimiento de la mujer, la equidad de género y la diversidad sexual, la inclusión social a las víctimas, personas en condición de discapacidad, y bienestar al adulto mayor, así como competencias locales que permitan a los habitantes tener acceso y calidad en servicios educativos que preparen a jóvenes para aportar al desarrollo de la región, bienestar y empoderamiento cultural para la recuperación de tradiciones históricas, formación deportiva para nuevas generaciones más competitivas
- ❖ Establecer condiciones para un desarrollo local con una economía sólida, a través de fuentes de empleo basado en el turismo y el desarrollo rural integral con actividades agropecuarias sostenibles, condiciones óptimas de movilidad a través de corredores viales productivos y ampliación de cobertura del servicio de energía eléctrica y alumbrado público en zonas urbana y rural.
- ❖ Generar servicios y entornos saludables que mejoren la calidad de vida de los habitantes del municipio, mediante la optimización y mejoramiento de los servicios de salud preventiva, ampliación de cobertura de los servicios públicos domiciliarios, vivienda digna y la calidad del agua para convivir de manera armónica con el medio ambiente y gestionar oportunamente las situaciones de riesgo y desastres.
- ❖ Recuperar la gobernabilidad local, generando confianza institucional y credibilidad en lo público, en la justicia, los derechos humanos y organismos de seguridad del estado, maximizando los espacios de diálogo con el ciudadano, generando equipamiento y establecimientos adecuados para prestar servicios administrativos a la comunidad, con servidores públicos empoderados y con vocación de servicio.

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023		
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2	
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020		VERSION: 001

#### 6.4 MISIÓN



La Administración Municipal de San Juan de Arama tiene como responsabilidad la prestación del buen servicio público y social. Con la participación ciudadana se ejecuta el plan de desarrollo “Oportunidades con Equidad Social” que busca el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes por medio del desarrollo de planes, programas, proyectos participativos y productivos sostenibles, transparentes y eficientes. Cabe señalar que esta misión se encuentra en proceso de actualización

#### 6.5 VISION



Para el año 2032, San Juan de Arama será reconocido como territorio pionero en desarrollo del ecoturismo sostenible regional, con ciudadanos capacitados y competitivos para garantizar derechos humanos y prosperidad a las nuevas generaciones; las excelentes condiciones de conectividad vial y la convivencia pacífica, permitió el retorno de la población oriunda del municipio, el crecimiento local está basado en la economía y producción campesina, los pobladores gozan de condiciones dignas de vivienda y atención en salud con calidad y un ambiente recuperado en su biodiversidad en áreas protegidas; la calidad de vida en los centros poblados urbanos y caseríos ha mejorado a través de la cobertura y calidad de los servicios públicos vitales; se ha recuperado la credibilidad y confianza en las instituciones, a través de la modernización, la transparencia, la justicia social y la participación en la construcción de un territorio en paz.

#### 6.6 VALORES INTITUCIONALES

- ❖ **Honestidad.** Los funcionarios de la entidad actuarán siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo sus deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general
- ❖ **Respeto.** Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

	<p align="center"><b>DEPARTAMENTO DEL META</b>  <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b>  NIT. 800098205-6</p>		
	<p align="center"><b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b></p> <p align="center"><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

- ❖ **Compromiso.** Ser consciente de la importancia de los roles como servidor público y estar en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se relacionan en las labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
  
- ❖ **Diligencia.** Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas al cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza, y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
  
- ❖ **Justicia.** Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6		
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

## 7. PREVIO A LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

### 7.1 COMPOSICIÓN DE LA PLANTA DE LA ENTIDAD

Tabla N° 2 Caracterización de los empleos



Nivel	Denominación del empleo	Código	Grado	Naturaleza del empleo
<b>DIRECTIVO</b>	Alcalde	005	20	Elección Popular
	Secretario de Despacho	020	15	LNR
		020	15	LINR
		020	15	LNR
		020	15	LNR
<b>ASESOR</b>	Asesor	105	15	Periodo
<b>PROFESIONAL</b>	Profesional Universitario	219	12	Carrera Administrativa
		219	12	Carrera Administrativa
	Comisario de Familia	219	14	Carrera Administrativa
<b>TÉCNICO</b>	Inspector de Policía 3ª a 6ª Categoría	303	10	Carrera Administrativa
	Técnico Administrativo	367	08	Carrera Administrativa
		367	08	LNR
		367	08	Carrera Administrativa
		367	08	Carrera Administrativa
		367	08	Carrera Administrativa
		367	08	Carrera Administrativa
<b>ASISTENCIAL</b>	Secretario	440	05	LNR
	Auxiliar Administrativo	407	05	Carrera Administrativa
		407	05	Carrera Administrativa
		407	05	Carrera Administrativa
		407	05	Carrera Administrativa
		407	05	Carrera Administrativa
	Auxiliar de Servicios Generales	470	04	Carrera Administrativa
		470	04	Carrera Administrativa
	Operario	487	05	Carrera Administrativa
	Conductor	480	05	Carrera Administrativa
	Operario	487	05	Trabajador Oficial
<b>TOTAL</b>		<b>27</b>		

Fuente: Elaboración propia área de Talento Humano

## 7.2 CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES DE LA ENTIDAD

Tabla N° 3 Caracterización de los Servidores Públicos

Fecha nacimiento	Nivel	Código	Grado	Denominación del empleo (cargo)	Antigüedad en la entidad	Nivel educativo	Edad (Años)	Tipo de Vinculación	Asignación Mensual	Estado Civil	Tiene condición de Prepensión	Es Madre o Padre cabeza de familia	Presenta algún tipo de discapacidad	Pertenece a algún grupo étnico
18/09/1959	Técnico	367	8	Técnico Sisben	17 años	Profesional	62	Carrera Administrativa	\$ 1.502.749	Divocsiada	Sí	Sí	Ninguna	No
28/12/1996	Técnico	367	8	Técnico administrativo Secretara Social	5 años	Profesional	24	Provisionalidad	\$ 1.502.749	Soltera	No	No	Ninguna	No
15/07/1989	Asistencial	407	5	Auxiliar administrativo- Archivo Auxiliar Administrativo- Bibliotecaria	14 años	Profesional	31	Provisionalidad	\$ 1.274.273	Soltero	No	No	Ninguna	No
12/11/1989	Asistencial	407	5	Auxiliar administrativo- Bibliotecaria	6 años	Bachiller	31	Provisional	\$ 1.274.273	Casada	No	No	Ninguna	No
10/04/2021	Profesional	219	12	Psicologa Comisaria de Familia	3 años	profesional	30	Provisionalidad	\$ 2.015.974	Casada	No	Sí	Ninguna	No
8/03/1986	Profesional	219	12	Apoyo profesional a planeación e infraestructura	1 año	Profesional	35	Provisionalidad	\$ 2.015.974	Casada	No	Sí	Ninguna	No
13/10/1993	Asistencial	407	5	Auxiliar Administrativo	2 años	Técnico	26	Provisionalidad	\$ 1.274.273	Soltera	No	Sí	Ninguna	No
8/06/1972	Asesora	105	15	Asesora de Control Interno	1 año, 20 días	Profesional	48	De período	\$ 2.917.124	Soltera	No	No	Ninguna	No
24/04/1989	Técnico	367	8	Técnico Administrativo	2 años	Técnico	32	Provisional	\$ 1.502.749	Unión libre	No	No	Ninguna	No
5/05/1949	Asistencial	487	5	Trabajador oficial	28 años	Primaria	72	Provisionalidad	\$ 1.502.749	Casado	Sí	Sí	Ninguna	No
25/11/1982	Profesional	219	14	Comisaria de Familia	13 meses	Profesional especializado	38	Provisionalidad	\$ 2.552.484	Unión libre	No	No	Visual	No
26/02/1965	Asistencial	470	4	Auxiliar servicios generales	26 años	primaria	56	Carrera Administrativa	\$ 1.141.049	Soltera	Sí	Sí	Ninguna	No
30/07/1977	Técnico	367	8	Técnico en Contratación Secretara de Desarrollo Economico y Social	3 años	Tecnico	43	Provisionalidad	\$ 1.502.749	Unión libre	No	Sí	Visual	No
2/03/1977	Directivo	020	15	Secretario de Gobierno, Seguridad y Convivencia	1 año	Profesional	43	Libre Nombramiento y remoción	\$ 2.917.124	Unión libre	No	Sí	Ninguna	No
4/01/1967	Directivo	020	15	Secretario de Gobierno, Seguridad y Convivencia	8 meses	Profesional Especializado	54	Libre Nombramiento y remoción	\$ 2.917.124	Divorciado	No	No	Ninguna	No
1/12/1989	Tecnico	367	8	Tecnico Presupuesto	3 meses	Profesional	31	Provisionalidad	\$ 1.502.749	Soltera	No	Sí	Ninguna	No
19/07/1991	Directivo	020	15	Secretaria de Planeacion e Infraestructura	Un (1) año y cuatro (4) meses	Profesional	29	Libre Nombramiento y remoción	\$ 2.917.124	Soltera	No	No	Ninguna	No
17/09/1981	Directivo	020	15	Secretaria Financiera	15 meses	Profesional	39	Libre Nombramiento y remoción	\$ 2.917.124	Casada	No	No	Ninguna	No
30/10/1967	Asistencial	407	5	Auxiliar Administrativo Recaudador de impuesto	28 años	Bachiller Academico	53	Carrera Administrativa	\$ 1.274.273	Soltera	Sí	Sí	Visual	No
2/08/1968	Tecnico	367	8	Almacenista Municipal	15 meses	Técnico	52	Libre Nombramiento y remoción	\$ 1.502.749	Separada	No	Sí	Ninguna	No
16/07/2000	Técnico	303	10	Inspector de Policía	5 meses	Profesional	21	Provisionalidad	\$ 1.649.110	Soltero	No	No	Ninguna	No
26/08/1974	Asistencial	470	4	Auxiliar de Servicios Generales	1 año	Tecnico	46	Provisionalidad	\$ 1.141.049	Soltera	No	No	Ninguna	No
8/06/1969	Directivo	005	20	Alcalde Municipal	16 meses	Profesional	51	de Elección	\$ 4.261.640	Unión Libre	No	No	Ninguna	No
24/08/1994	Asistencial	407	5	auxiliar administrativo	4 años y 4 meses	Bachiller Técnico	26	Provisionalidad	\$ 1.274.273	Soltera	No	No	Ninguna	No
13/12/1990	Asistencial	440	5	Secretario Ejecutivo Despacho Alcalde	05 Años	Profesional	30	Libre Nombramiento y remoción	\$ 1.274.273	Soltero	No	No	Ninguna	No
22/06/1964	Asistencial	480	5	Conductor	8 años	Bachiller	56	Provisionalidad	\$ 1.274.273	Soltero	No	No	Ninguna	No
8/01/1959	Asistencial	487	5	Operario	29 años	Primaria	62	Carrera Administrativa	\$ 1.274.273	Unión Libre	Sí	No	Ninguna	No

	<p align="center"><b>DEPARTAMENTO DEL META</b>  <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b>  NIT. 800098205-6</p>	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<p align="center"><b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b></p> <p align="center"><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	



### 7.3 MANUAL DE FUNCIONES

El Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, de la Alcaldía de San Juan de Arama fue ajustado y adoptado mediante Decreto No 053 del 20 de junio de 2016, esto, toda vez que mediante acuerdo No 002 del 25 de febrero del 2016, el Concejo Municipal aprobó la estructura orgánica y el sistema de nomenclatura y fijación de escalas de remuneración para cada uno de los empleos de la entidad. No obstante, mediante Decreto Administrativo No 085 del 01 de diciembre del 2020 se presentó una actualización, incorporándose a la planta de personal el cargo **Nivel Asesor – Código 105, Grado 15, Naturaleza del empleo de Periodo.**

## 8. DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

El proceso de diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama, contemplo el desarrollo de dos momentos:

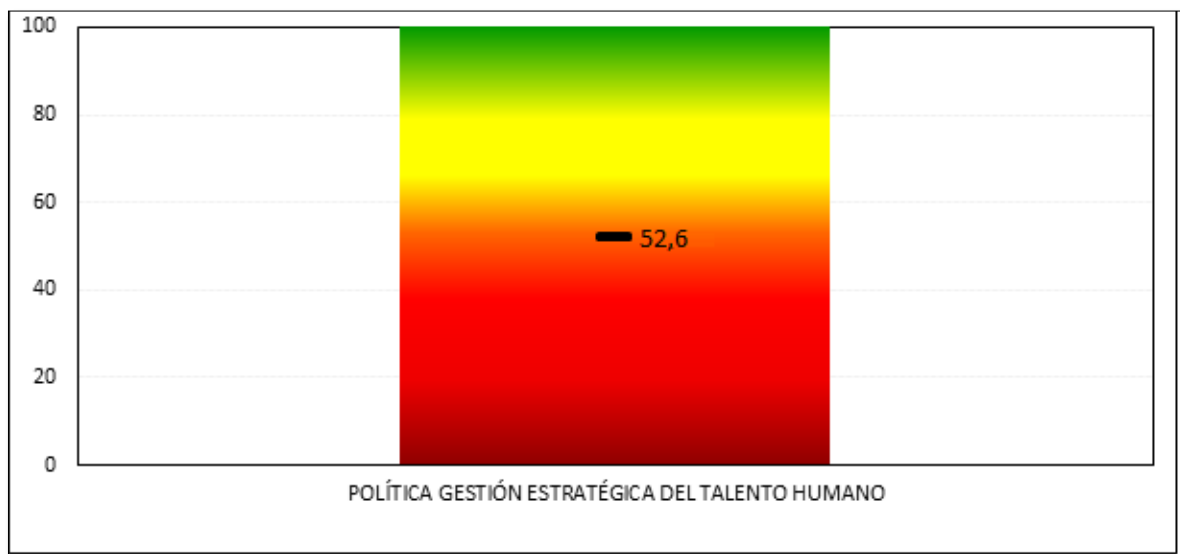
1. *Levantamiento y análisis de información secundaria disponible.* Se recopiló y analizó documentación física y/o en línea disponible al interior de la entidad, así como la publicada a través de la página web institucional <http://www.sanjuandearama-meta.gov.co>, la información en mención refiere documentos como: el Sistema de Información y Gestión del empleo Público (SIGEP), la Matriz Estrategia de Talento Humano, el Formulario Único de Reporte de avance de la Gestión (FURAG) con fecha final de reporte 12 de abril del anuario, plazo establecido por la circular 100-005 de 2021 para el cierre del formulario y reporte de avance de gestión de la vigencia 2020, la revisión de los componentes que integran el Plan Estratégico del Talento Humano, como son: Plan Institucional de Capacitación, Programa de Bienestar social e incentivos, Plan de Salud y seguridad en el Trabajo, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Provisión del Talento Humano

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6		
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

2. *Levantamiento, sistematización y análisis de información primaria.* Se aplicaron dos (2) instrumentos para recopilación de información primaria: encuestas de Clima Laboral realizada a los servidores públicos de los niveles: Asistencial, Técnico, Profesional y Asesor de la entidad, los datos obtenidos a partir de la aplicación de la ficha técnica (encuesta) al nivel directivo, y el análisis a partir del empleo de una Matriz DOFA



## 8.1 DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA METH

Gráfico No 1: Medición General



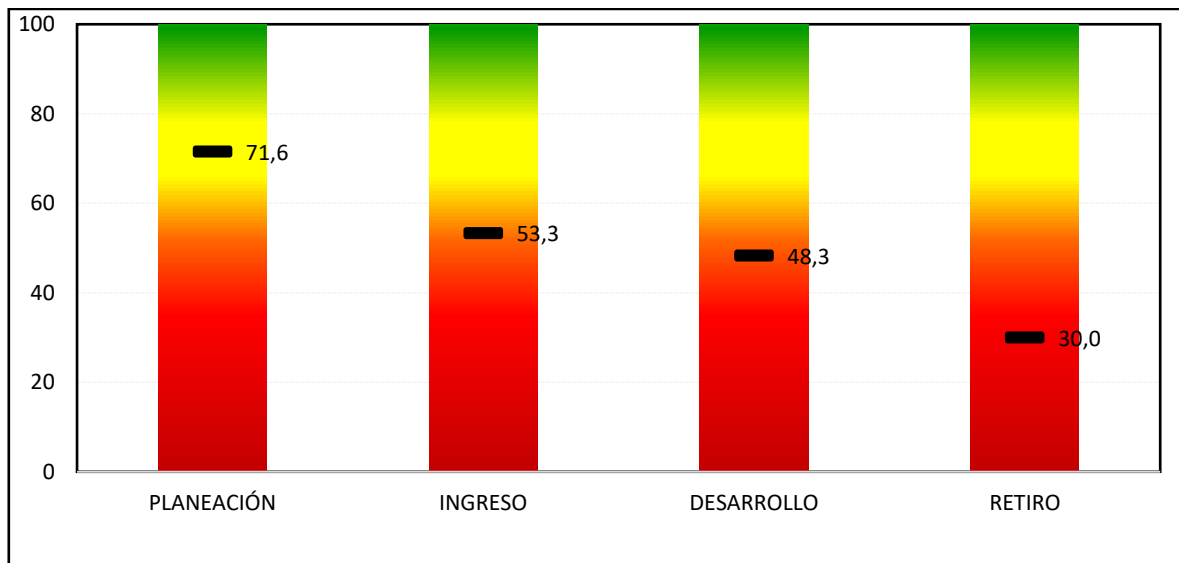
Fuente Autodiagnóstico MIPG- Talento Humano -abril 2021

En esta primera gráfica, se muestra que el puntaje total obtenido por la entidad, comparado con cada uno de los niveles de calificación es el 52,5 %, el nivel de madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano al interior de la entidad, es **BASICO OPERATIVO ALTO (41-60/100)**. Este resultado evidencia un estado intermedio en la gestión; se puede inferir que se debe principalmente porque la entidad no ha instalado las prácticas de valor agregado al interior de la GESTH.

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

Se limita a las directrices, cumpliendo hasta la fecha solo algunos aspectos formales de la gestión

Gráfico No 2. Análisis por Componentes



Fuente Autodiagnóstico MIPG- Talento Humano -abril 2021

El valor fortalecido se encuentra en el elemento de planeación, no obstante, y pese a que ha avanzado su implementación, este aún se encuentra en un nivel de transformación y requiere mejoras a fin de posicionar el tema a nivel estratégico. Entre tanto, las oportunidades de mejora se deben dirigir hacia los componentes de ingreso, desarrollo y retiro. Para analizar de manera más profunda cada uno de los componentes, estos se detallan a continuación:

El análisis del componente de Planeación, se presenta a continuación:



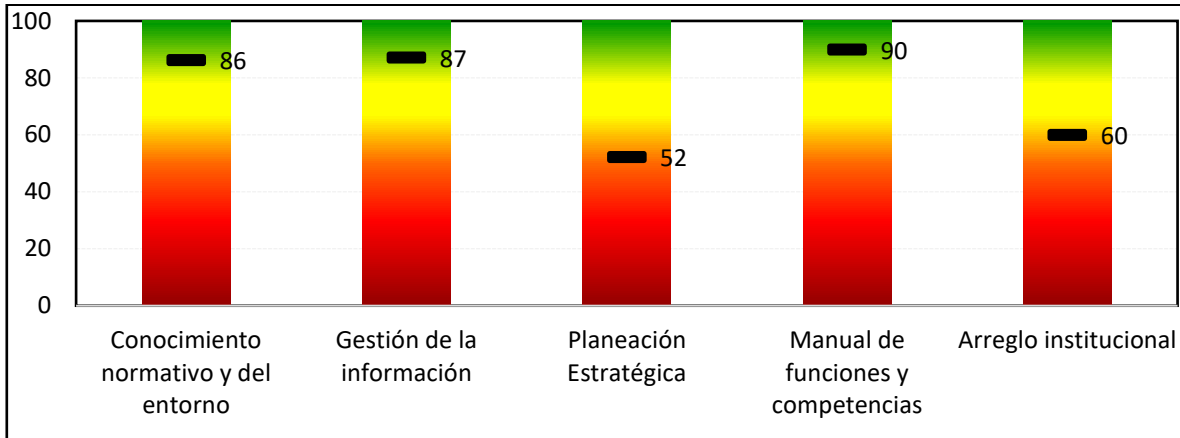
	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	



Gráfico No 3 Análisis Componente de planeación



Fuente Autodiagnóstico MIPG- Talento Humano -abril 2021

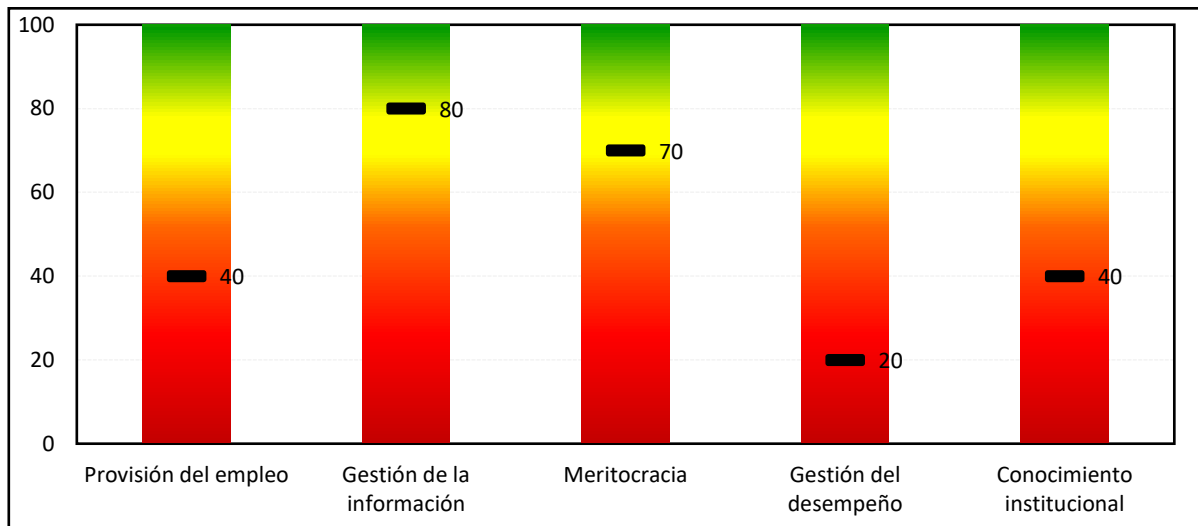
Las categorías del componente de Planeación que hacen referencia al conocimiento normativo y del entorno, la Gestión de la información y el Manual de funciones y competencias se encuentran consolidadas, sin embargo y en relación a la primera, se requiere que al interior de la entidad se implemente un mecanismo digital que permita identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural así como a los grupos internos de trabajo; del mismo modo que facilite realizar los reportes inmediatos.

La categoría de la Planeación estratégica se encuentra en un nivel Básico Operativo Alto, un estado intermedio de gestión, esta clasificación obedece principalmente a que la entidad no cuenta con un Plan de seguridad y salud en el trabajo implementado, ya que se encuentra aún en actualización, del mismo modo se evidencia que no hay un proceso implementado y continuo de evaluación de desempeño, pues solo y hasta el año anterior, el área de talento humano gestiono los usuarios y contraseñas ante la CNSC para iniciar el proceso, como medida inmediata se sugiere a la entidad que se inicie el proceso de concertación de compromisos la fecha establecida y que además de planearse el proceso de evaluación del desempeño al interior de la entidad, este se incluya en el Plan Estratégico de Talento Humano.

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

En la categoría de arreglo institucional, se hace necesario que el área de talento humano se involucre en el direccionamiento estratégico de la entidad con el diseño de planes y programas que orienten el cumplimiento de los objetivos estratégicos, y que además contribuya a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas.



Gráfico N° 4. Análisis Componente Ingreso



Fuente Autodiagnóstico MIPG- Talento Humano -abril 2021

Los rendimientos más bajos en este componente, se concentran: en la gestión del desempeño, hecho que se presenta gracias a que desde hace más de 10 años no se proveen mediante concurso de méritos los cargos provisionales de la entidad, situación que impide que se presenten evaluaciones de periodo de prueba.

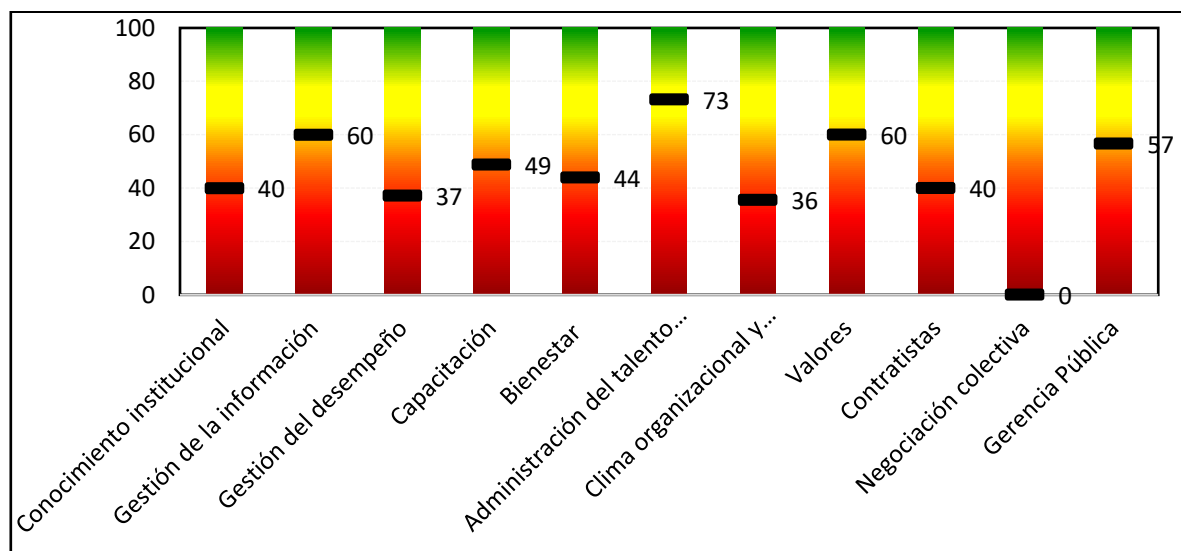
En segundo lugar, se evidencia un bajo rendimiento respecto a la provisión del empleo y el conocimiento institucional, la primera categoría se exterioriza gracias a que la entidad no provee las vacantes de forma temporal oportunamente de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes; la segunda categoría, conocimiento institucional, evidencia la ausencia de un programa de inducción y reinducción para los servidores de la entidad

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6		
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	



Por su parte la categoría de Meritocracia se encuentra en un nivel de transformación, aunque su resultado nos permite evidenciar que ha avanzado, está aún requiere mejoras pues persisten brechas importantes como: contar con mecanismos para evaluar competencias para los (as) candidatos a cubrir vacantes temporales de libre nombramiento y remoción, se reconoce el poder discrecional del ejecutivo, no obstante la aplicación de dichas pruebas permitirían garantizar que las personas a ocupar los cargos de libre nombramiento y remoción, que en su mayoría son directivos tienen las competencias necesarias garantizando el cumplimiento de las metas y objetivos estratégicos de la entidad.

Del mismo modo, y aunada a la anterior, la categoría de Gestión de la Información también se encuentra en un nivel de transformación, evidencia que algunas de sus acciones han impactado positivamente el desempeño de la entidad, sin embargo, aún se requiere de estrategias que permitan mejorar la actividad de registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, en especial de los gerentes públicos.

Gráfico N° 5. Análisis Componente Desarrollo





Fuente Autodiagnóstico MIPG- Talento Humano -abril 2021

	<p align="center"><b>DEPARTAMENTO DEL META</b>  <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b>  NIT. 800098205-6</p>	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<p align="center"><b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b></p> <p align="center"><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

El desarrollo general de este componente evidencia la ausencia del seguimiento y evaluación permanente en la Gestión del Talento Humano de la entidad, una situación que posiblemente define el Índice de Desempeño Institucional- IDI- esto, teniendo en cuenta que al interior del Modelo Integrado de Planeación y gestión- MIPG, la dimensión más importante es la de talento Humano. En este componente, los rendimientos más bajos se agrupan en las categorías de clima organizacional y cultura del cambio, que está asociada con la aplicación de instrumentos para la medición del clima laboral a partir de las variables mínimas determinadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, y en segundo lugar, con la integración de acciones que promuevan la moralidad, la integridad, y la participación de los servidores. Esta categoría también se encuentra relacionada con la identificación e interiorización de los valores institucionales, y a su vez con las categorías relacionadas con el autodiagnóstico de “Integridad”.

En segundo lugar, se evidencia un bajo rendimiento respecto a la Gestión del desempeño, con deficiencias en la formulación y adopción por parte de la entidad de un sistema de evaluación de desempeño y de acuerdos de gestión, así como en la formulación y seguimiento a planes de mejoramiento individual. Sumado a esto, se registra en el diagnóstico que pese que al interior de la entidad se cuenta establecido un Plan Institucional de Capacitación, este no tuvo como insumo los planes de mejoramiento individual, al no realizarse evaluaciones periódicas que permitieran su proyección.

Por su parte, la categoría de conocimiento institucional, refieren la necesidad imperiosa de contar con un programa de inducción y reinducción al interior de la Planeación Estratégica del Talento Humano, el aprovechamiento del personal de planta para el desarrollo de las funciones institucionales, también queda evidenciado en el uso de contratación por prestación de servicios con relación al número de personas con vinculación laboral.



	<p align="center"><b>DEPARTAMENTO DEL META</b>  <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b>  NIT. 800098205-6</p>		
	<p align="center"><b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b></p>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
<p align="center"><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	VERSION: 001		

A lo anterior se suma el bajo rendimiento obtenido en la categoría de Bienestar, situación que refleja la inoperancia del programa al interior de la entidad, sumado a que su proyección no responde a las necesidades reales de los servidores públicos pues este fue elaborado sin la aplicación de un instrumento de recolección de información, que permitiera su participación en el proceso de formulación

Frente al Plan Institucional de Incentivos, se encuentra que no existe acto administrativo que reglamente un sistema de estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores al interior de la entidad, lo enunciado al interior del documento Programa de Bienestar Social refiere a consideraciones a la hora de asignar los posibles incentivos.

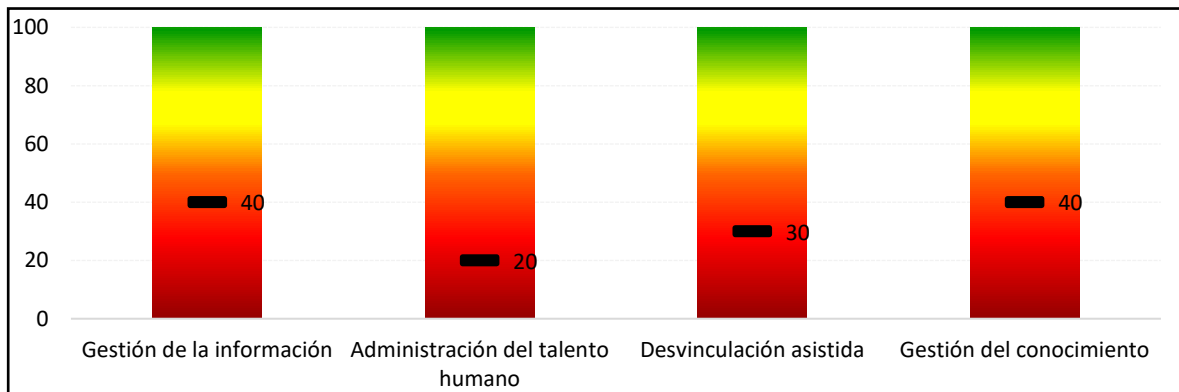
Otra de las categorías que al interior del componente de desarrollo requieren acciones de mejora, es la categoría de Capacitación, este hecho se debe a que principalmente y pese a que la entidad cuenta con un Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2021, dentro del proceso de formulación, el Plan no tuvo un diagnóstico de las necesidades de los servidores y los gerentes públicos, así como tampoco las ofertas del sector de la Función Pública, hasta la fecha inclusive se han realizado algunas capacitaciones por parte del asesor jurídico de la entidad; no obstante, y teniendo en cuenta que no se incorporó una estrategia que incorporara los Proyectos de Aprendizaje en Equipo- PAE- la entidad no cuenta con personal adicional para orientar el proceso de capacitación hacia temas como: Gestión del Talento Humano; Integración Cultural; Planificación, Desarrollo territorial y nacional; Buen Gobierno, Cultura Organizacional; Derechos Humanos; Gestión de Tecnologías de la Información; Gestión financiera, Sostenibilidad ambiental; e Innovación entre otros.

Finalmente, la categoría de Gerencia Pública se ubica dentro de los puntajes que requieren la implementación de acciones de mejora. De acuerdo con el autodiagnóstico inicial, este rendimiento responde por un lado a la ausencia de mecanismos de mérito que garanticen una amplia concurrencia de candidatos a la hora de proveer cargos gerenciales. De igual manera, dentro de las actividades

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

con bajo puntaje asociadas a esta categoría, se identifica la falta de estrategias e instrumentos para evaluar y fortalecer las competencias de los gerentes públicos e intervenir los desempeños deficientes, a lo cual se suma la ausencia de mecanismos para resolver conflictos de intereses que surjan en el ámbito de sus funciones.



Gráfico No 6. Análisis Componente Retiro



Fuente Autodiagnóstico MIPG- Talento Humano -abril 2021

Dentro de los componentes que intervienen en el ciclo de vida del servidor público, el componente de retiro es el que concentra las categorías con los rendimientos más bajos, respecto a estos resultados, el ejercicio de autodiagnóstico nos permite evidenciar que la categoría de Administración del Talento Humano, con especial énfasis en la falta de identificación de las razones por las cuales los servidores se retiran de la entidad, siendo un insumo necesario que retroalimenta el plan de la previsión de Talento Humano

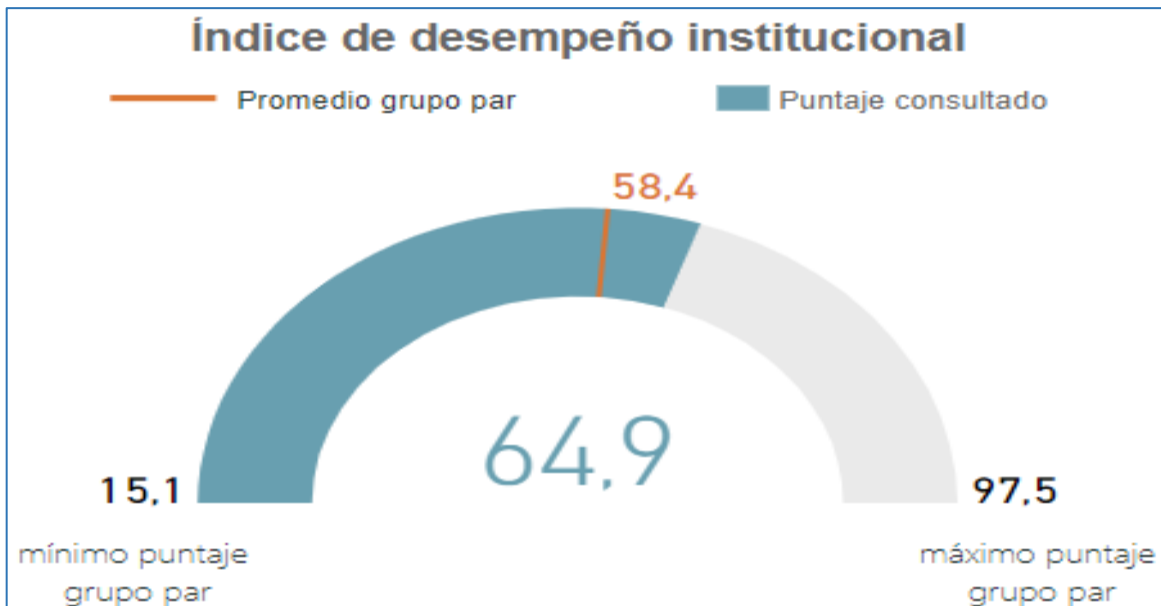
En segundo lugar, la categoría Desvinculación asistida, muestra una deficiencia por parte de la entidad al no contar con programas que brinde apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio; así como tampoco un reconocimiento y agradecimiento a la trayectoria laboral de quienes se retiran de la entidad.

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

Por su parte, la categoría de Gestión de la Información y Gestión del conocimiento también se ubica con puntajes muy bajos dentro del componentes. De acuerdo con el autodiagnóstico adelantado, este hecho responde a que la entidad no cuenta en primera medida con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a los que continúan en la entidad, así como tampoco con la información que refiere a la cantidad de servidores retirados y a la modalidad de su retiro, con su correspondiente análisis.

## 8.2 RESULTADOS FURAG



Imagen N° 1 Resultado General IDI 2020



Fuente: Resultados desempeño institucional territorio, vigencia 2019; tomado de

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrJoiZGE2MzQ1YTQtYWI3ZC00YTdiLWJkY2ltNzI2YmU3YzQ1ZTk5liwidCI6IjU1MDNhYWM5LTdhMTU0NDZhZi1iNTIwLTJhNjc1YWQxZGYxNiIsImMiOiR9&pageName=ReportSection396d1cd03a850a004c59>

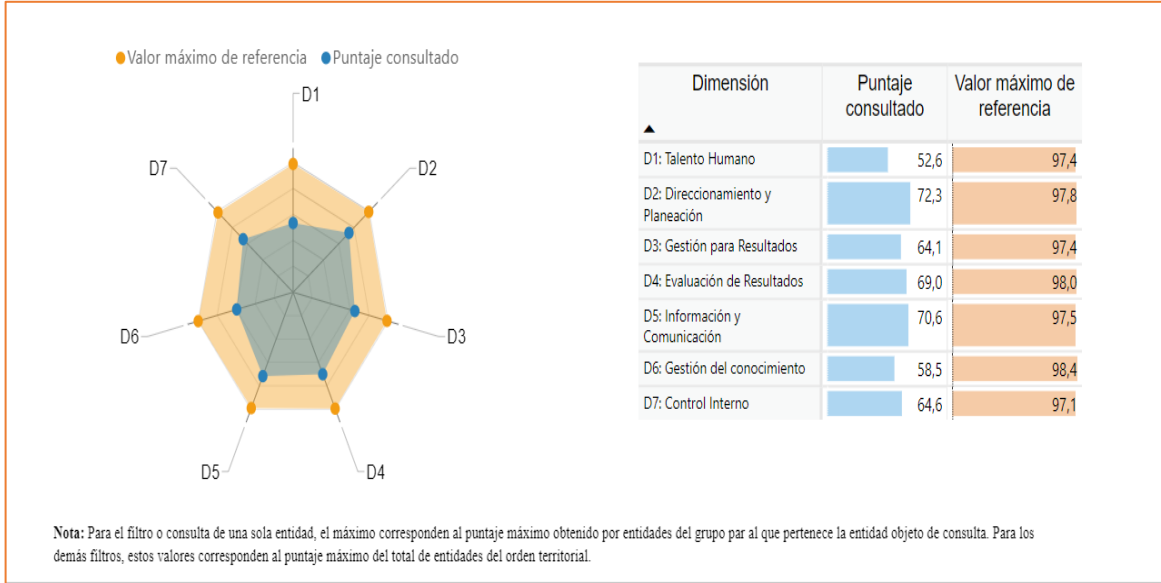
Los resultados generales obtenidos para el Índice de Desempeño Institucional- IDI de la vigencia 2020 dejan ver que la entidad obtuvo un IDI de 64,9 frente al promedio ponderado para el grupo par, el cual era de 64,9.%.

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

Ahora bien, si consideramos estos resultados frente a los reportados para las vigencias 2018 con 52,8 puntos y 45,9 para la vigencia 2019, se denota que las acciones de mejora tomadas han contribuido notablemente en el IDI de la entidad.



Dentro de la segregación por dimensiones, los resultados obtenidos son los siguientes: La dimensión de Talento Humano con 52,6%; cabe señalar que pese a ser la dimensión con menor puntaje el análisis deja ver un incremento de 19,4 puntos porcentuales frente a la vigencia 2019 que reporto tan solo el alcance del 33,2%; la de Gestión del Conocimiento y la innovación con 58,5 %, y la dimensión de Gestión para resultados con 64,1 puntos porcentuales; por otra parte las calificaciones más altas, correspondieron a las dimensiones de Direccionamiento y Planeación con 72,3 %, y la de Información y comunicación que con 70,6 %, tal y como se observa en la siguiente figura

Imagen N.º 2 Resultado Desagregado IDI por Dimensiones



Fuente: Resultados desempeño institucional territorio, vigencia 2019; tomado de

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoizGE2MzQ1YTQtYWI3ZC00YTdiLWJkY2ltNzI2YmU3YzQ1ZTk5IiwidCI6IjU1MDNhYWMyLTdhMTUtNDZhZi1iNTIwLTJhNjc1YWQxZGYxNiIsImMiOiR9&pageName=ReportSection396d1cd03a850a004c59>

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	



Finalmente, dentro del último aparte del informe de gestión y desempeño, el DAFP presenta el resultado de la evaluación de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama a través de la desagregación de un conjunto de índices asociados a cada dimensión del MIPG, los cuales dan cuenta de criterios específicos de intervención en los que la entidad debe seguir trabajando para mejorar el desempeño global de la dimensión y sus políticas.

### 8.3 RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Figura No 2 Índices de las dimensiones de gestión y desempeño

<b>RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR</b>			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  <b>La felicidad nos hace productivos</b>	<b>46</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>45</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>50</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>46</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>42</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  <b>Liderando talento</b>	<b>46</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>45</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>45</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>47</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>49</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  <b>Al servicio de los ciudadanos</b>	<b>53</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>55</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>51</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  <b>La cultura de hacer las cosas bien</b>	<b>56</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>56</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>56</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  <b>Conociendo el talento</b>	<b>65</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>65</b>

Fuente Autodiagnóstico MIPG- Talento Humano -abril 2021



	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

En complemento de lo anterior, y teniendo en cuenta el enfoque orientado a la creación de valor público, se han establecido las rutas de Creación de Valor, que, trabajadas en conjunto, permiten impactar aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la gestión estratégica del talento humano.

En este sentido, los resultados obtenidos por la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama, indican que la ruta de la felicidad, orientada a que “la felicidad hace empleados más productivos”, obtuvo un puntaje de 46, visualizando de esta forma la necesidad de generar innovación con pasión, mejorar el entorno físico del trabajo para que las personas se sientan a gusto en su puesto e implementar incentivos basados en salario emocional.

La ruta del crecimiento bajo la perspectiva de “liderar talento”, recalca la importancia del rol que desempeñan los líderes en lograr propiciar espacios de desarrollo y crecimiento de las personas a su cargo. El puntaje obtenido es 46 y como acción de mejora, se debe propiciar la implementación de una cultura de liderazgo, de trabajo en equipo y de reconocimiento, donde los líderes adquieran conciencia de la participación que tienen en la formación de su personal y que, a través de la motivación, el bienestar, y formación que se provea a los equipos de trabajo, se facilite la obtención de metas.

En cuanto a la ruta del servicio con enfoque al “servicio a los ciudadanos” para lograr que la atención al ciudadano mejore continuamente la intervención debe involucrar aspectos relacionados con el cambio cultural y con el bienestar y la motivación a los servidores públicos de la entidad. La ruta de la calidad, creada bajo la concepción de “la cultura de hacer bien las cosas” requiere generar una cultura organizacional “del deber ser” a fin de que el accionar de los servidores públicos se dé bajo la integridad y la calidad.

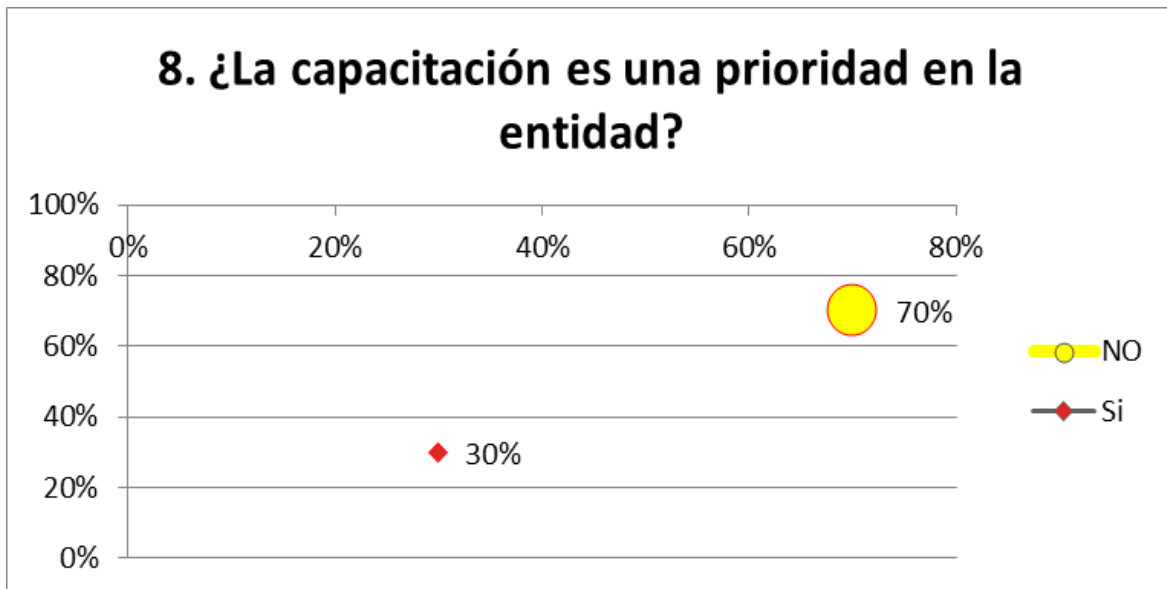
	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6		
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

#### 8.4 NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado y garantizar el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, es el principal objetivo de la Capacitación al interior de las entidades. No obstante, y a partir de la aplicación del instrumento (ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL). Pregunta No 8 ¿La capacitación es una prioridad en la entidad?, los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama, dan cuenta al interior de la entidad, la capacitación no es una prioridad.



Ver siguiente gráfica:

Gráfico No 7. Análisis necesidad de Capacitación al interior de la entidad



Fuente: Elaboración propia- Tabulación Encuesta Clima laboral 2021

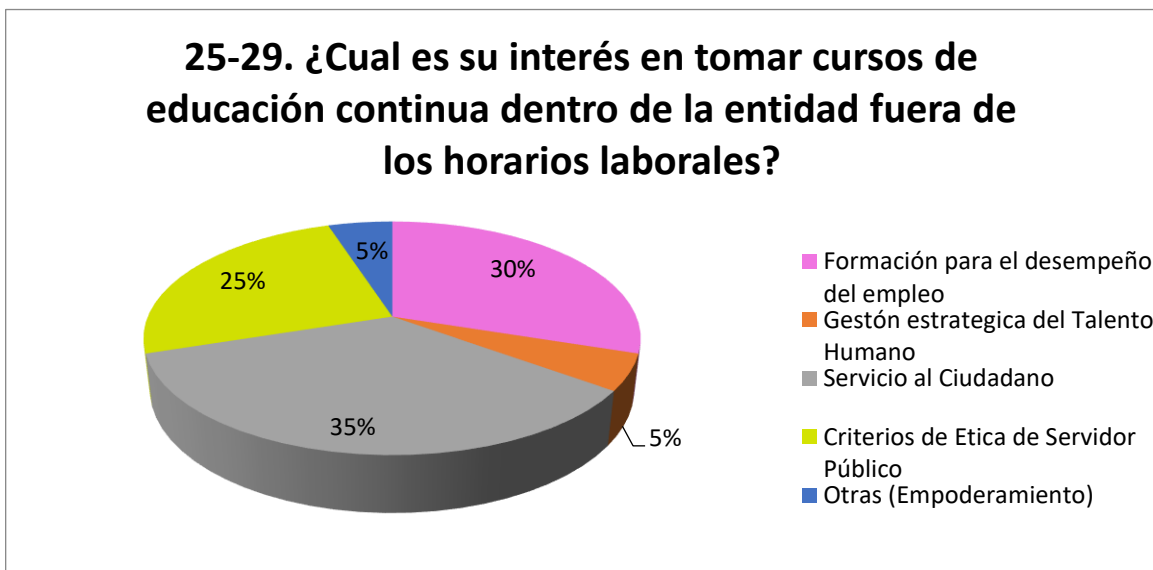
El 70% (14) servidores públicos frente a un 30% (6) servidores de un total de 20 servidores encuestados, manifiestan que la capacitación no es prioridad al interior de la entidad. Del mismo modo y mediante el mismo instrumento, se indago a los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de san Juan de Arama, sobre su

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6		
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

interés en tomar cursos de educación continua dentro de la entidad fuera de los horarios laborales, como resultados se pudieron obtener los siguientes.

Pregunta No 25-29 ¿Cuál es su interés en tomar cursos de educación continua dentro de la entidad fuera de los horarios laborales?

Gráfico No 8. Relación intereses cursos educación continua





Fuente: Elaboración propia- Tabulación Encuesta Clima laboral 2021

La encuesta aplicada da cuenta que el 35% (7) de los servidores públicos encuestados prefieren tomar cursos orientados al servicio ciudadano, seguido del 30% (6) servidores que se inclinan hacia la formación para el desempeño del empleo. Por otro lado, cinco (5) servidores que representan el (25%) se encuentran orientados a tomar cursos de Ética de Servicio Público, en contraste a los cursos enunciados, se resalta la intención de tomar cursos de empoderamiento

Finalmente, el diagnóstico de necesidades de capacitación aplicado al nivel directivo, da cuenta del interés en recibir capacitación para un mejor desempeño en las siguientes temáticas

- Capacitación catalogo clasificación presupuestal
- Capacitación Retención en la Fuente

	<p style="text-align: center;"><b>DEPARTAMENTO DEL META</b>  <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b>  NIT. 800098205-6</p>		
	<p style="text-align: center;"><b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

- Capacitación Clima Laboral
- Capacitación Lenguaje Claro
- Capacitación Compromiso Organizacional
- Capacitación sobre el manejo de herramientas ofimáticas
- Capacitación en el manejo de Procesos y Procedimientos
- Capacitación sobre Contratación Pública
- Capacitación en Innovación y Gestión del Conocimiento
- Liderazgo

### 8.5 NECESIDADES DE BIENESTAR

Durante el proceso de diagnóstico y la verificación de las actividades contempladas en el documento Programa de Bienestar social, específicamente en lo relacionado para el área de **Seguridad y Salud en el trabajo**, se recomienda, la implementación de perentorias que permitan mejorar el ambiente físico de cada una de las áreas al interior de la entidad. Esto, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento (ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL). Pregunta No 30. ¿Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro? (ergonomía) ya que los resultados encontrados, fueron los siguientes:



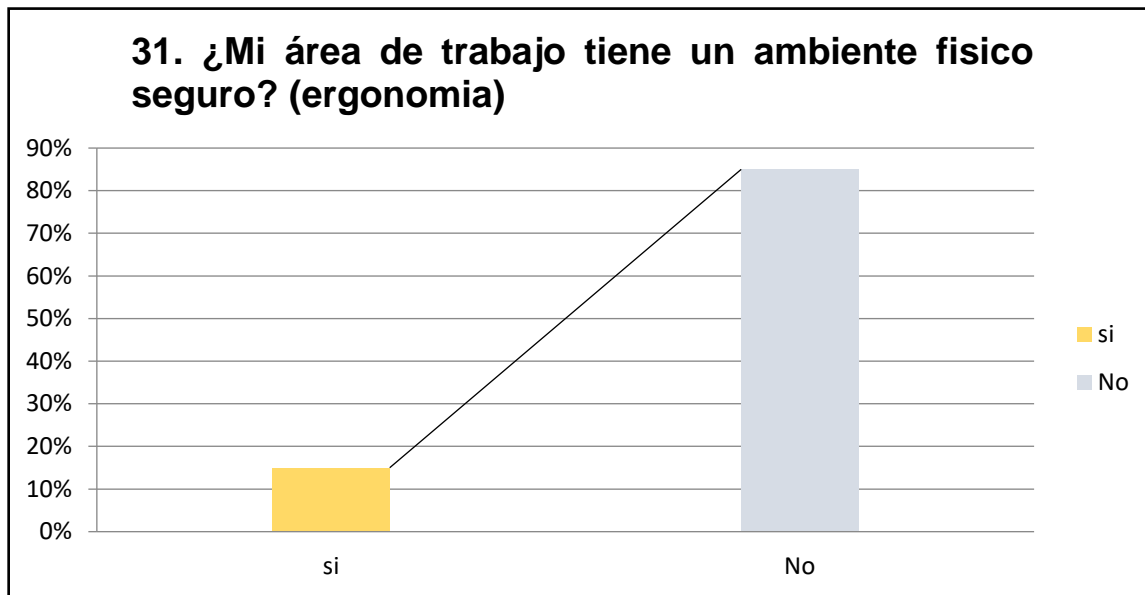
	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

Gráfico 9. Resultado medición ambiente físico seguro- Encuesta Clima Laboral



Fuente: Elaboración propia- Tabulación Encuesta Clima laboral 2021

El 85% (17) servidores públicos de los 20 encuestados, manifiestan que su área de trabajo a nivel ergonómico no es segura, esto frente a un 15% (3) servidores públicos que si manifestaron tener un área de trabajo segura.

Del mismo modo la necesidad de que se reconozca y motive a los servidores de la entidad también queda en evidenciada, los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento (ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL).

Pregunta N° 9. *¿La institución otorga los reconocimientos a las personas que lo merecen?* Refieren que al interior de la entidad existe un inconformismo y un malestar, ya que el 55% (11) servidores públicos de los 20 encuestados, manifiestan la institución nunca otorga los reconocimientos a las personas que lo merecen, no obstante, también se deja ver una contradicción en la posición de los servidores, lo que sí es claro, y según el diagnóstico es que la entidad no cuenta con un Plan Institucional de Incentivos.



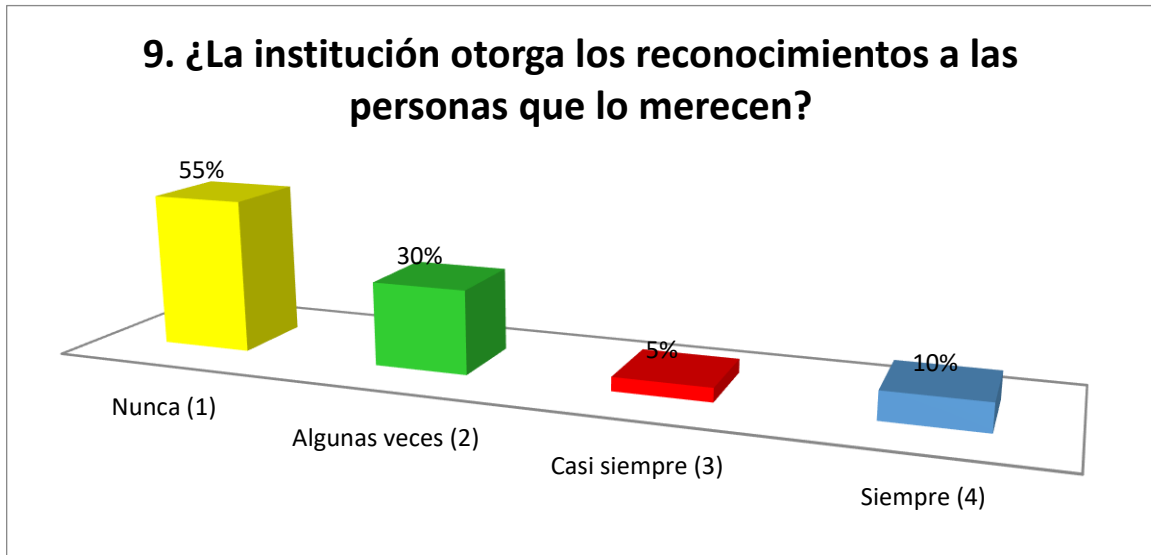
	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6		
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

Gráfico 10. Resultado medición reconocimiento laboral- Encuesta Clima Laboral





Fuente: Elaboración propia- Tabulación Encuesta Clima laboral 2021

## 8.6 ANÁLISIS DE LA CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

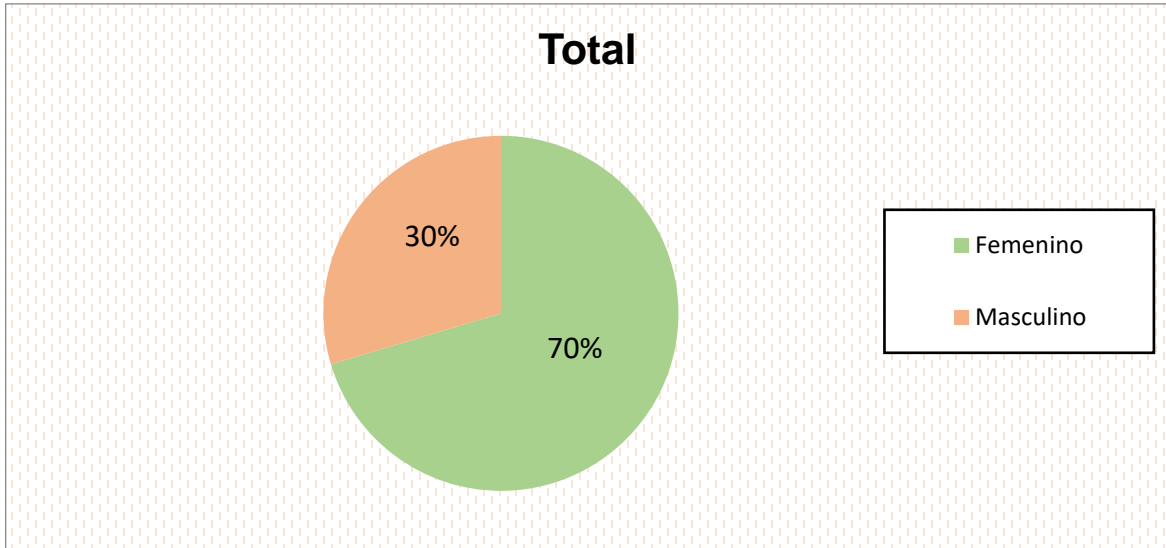
Dentro del proceso de diagnóstico, y como ejercicio previo a la planeación, se realizó la caracterización de los servidores de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama, dicha información se recopiló gracias a la información contenida en la base de datos de la planta de personal y el diligenciamiento de la encuesta de CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS aplicada al interior de la entidad.

Esta caracterización permite conocer de forma detallada la población por la cual se estructuran los planes y programas de gestión del talento humano, y de esta forma desarrollar una política acorde a las necesidades de la entidad.

A continuación, se presentan a través de tablas y gráficos, las principales características sociodemográficas de los servidores de la Alcaldía Municipal

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

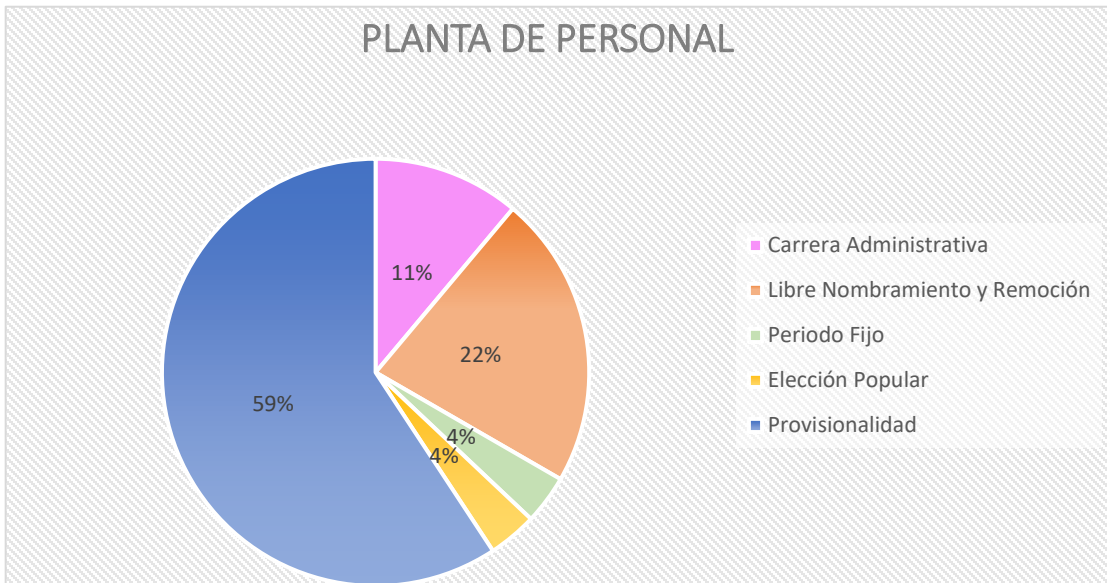
Grafica N° 11. Género de los servidores





Fuente: Elaboración propia área Talento Humano

El 70% de los servidores de la planta de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama corresponden al sexo femenino, mientras que tan solo un 30% corresponde al sexo masculino.

Grafica N° 12 Tipo de Vinculación

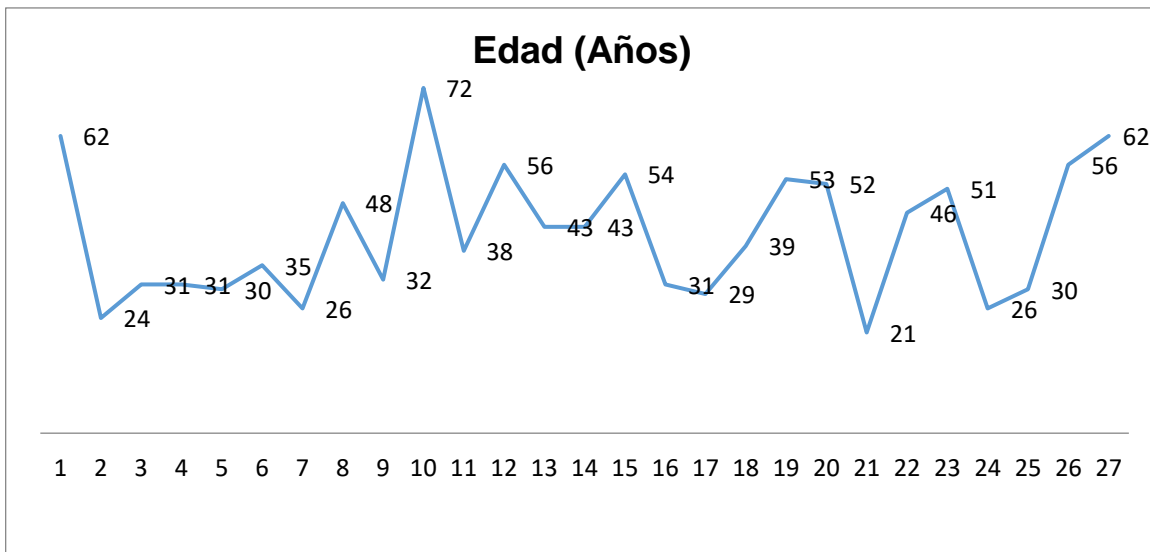


Fuente: Elaboración propia área de Talento Humano

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	



De acuerdo con la información de la planta de personal, 3 (11%) servidores se encuentran en carrera administrativa; y 17 (59%) se encuentran nombrados en provisionalidad; no obstante, la entidad el día 07 de mayo del anuario, suscribió convenio con la CNSC para ofertar los cargos a concurso de méritos, se espera que en el marco del proceso OPEC dicha convocatoria se dé a finales del año presente.

Grafica N° 13. Edad de los servidores

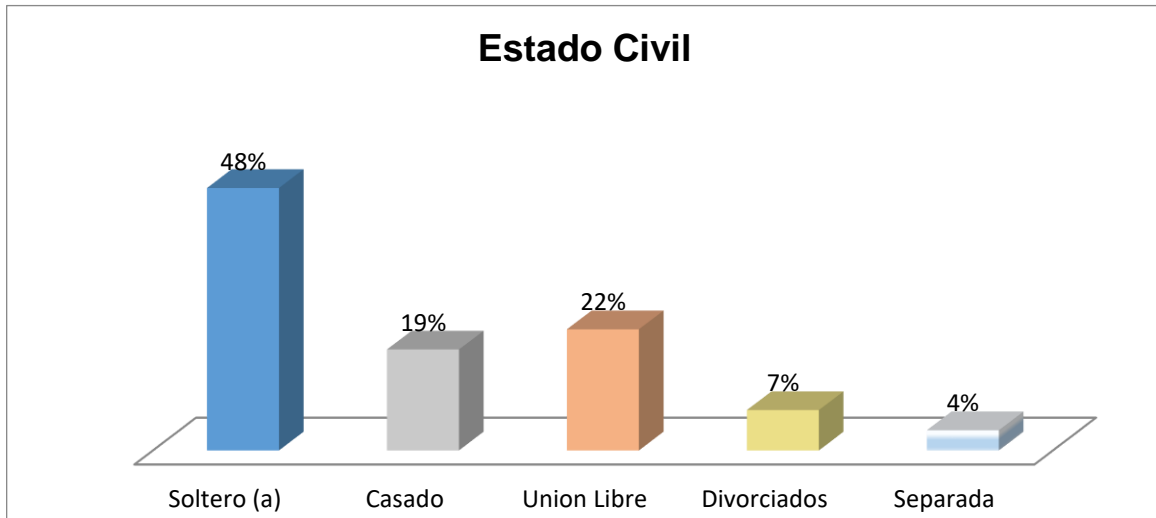


Fuente: Elaboración propia

Cerca del 33% de la planta de personal de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama cuenta con más de 50 años de edad, un 14% se encuentra entre los 40 años y los 50, y tan solo un 53% se encuentra entre los 20 y 40 años. La anterior situación obedece a que la entidad tiene un pasivo pensional, situación que no ha permitido que el proceso de retiro, último ciclo de vida del servidor público se dé con normalidad y dentro del tiempo señalado

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

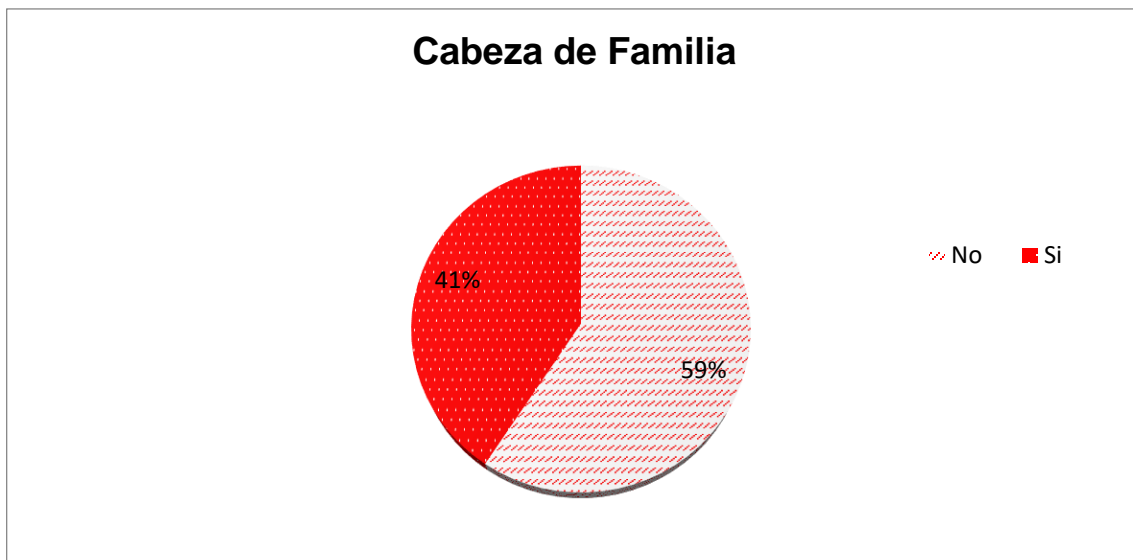
Grafica N° 14. Estado Civil de los Servidores de la entidad





Fuente: Elaboración propia

El 48% (13) de los (27) servidores públicos se encuentran solteros, mientras que el 22% (6) se encuentran en Unión Libre, tan solo el 19% (5) se encuentran casados, y contrario a esta situación el 7% (2) de los servidores se encuentran divorciados, al igual que el 4% (1) que se encuentra en situación de separada.

Grafica N° 15. Madres y/o padres cabeza de familia

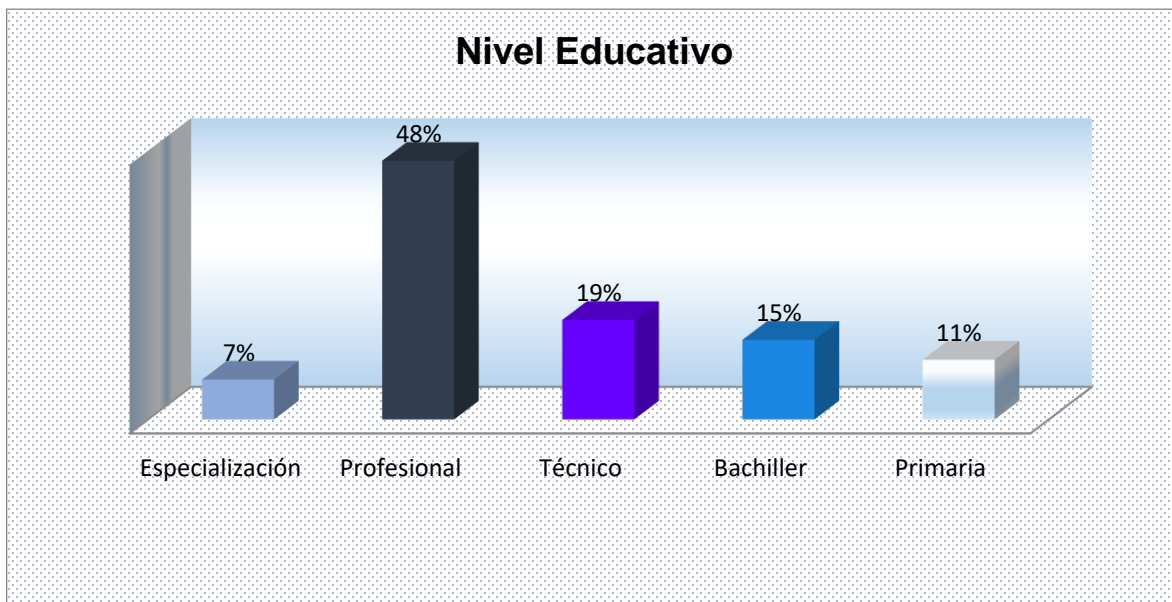


Fuente: Elaboración propia

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6		
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	



El 41% (11) del total de servidores públicos de la entidad son mujeres y hombres cabeza de familia.

Grafica N° 16. Nivel educativo

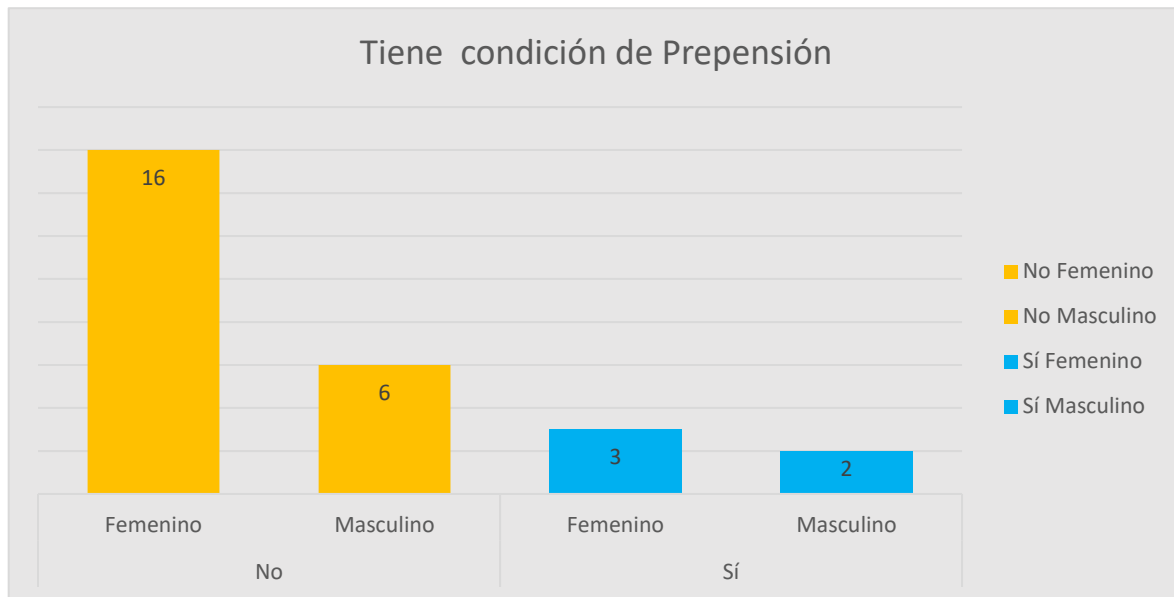


Fuente: Elaboración propia

El 48% (13) de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama son profesionales y el 19% (5) son Técnicos, un solo el 15% son bachilleres y un 11% (3) manifiestan que su grado académico es primaria. Con estos resultados se evidencia que al interior de la administración municipal existen servidores estructurados con los conocimientos académicos para llevar a cabo tareas de mayor complejidad.

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

Grafica N° 17. Condición de Pre-pensión





Fuente: Elaboración propia

El 18,51% (5) servidores públicos de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama, distribuidos entre 3 mujeres y 2 hombres del total de la planta tienen condición de prepensión, una situación que se deberá tener en cuenta cuando se oferten los cargos por la CNS.

### 8.7 MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL 2021

Entre el 7 y el 9 de abril de 2021, se llevó a cabo la aplicación de la encuesta de Clima Laboral al interior de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama, dicho instrumento se desarrolló bajo siete (7) variables, y tiene como propósito medir la percepción que los empleados de la entidad tienen sobre aspectos relacionados a *¿Cómo es la dinámica den trabajo conjunto para lograr resultados?*, *¿Cómo es su ambiente de trabajo?* *¿Cómo soportan su trabajo en cuanto a desempeño y capacitación para lograr los resultados?*

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023		
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2	
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020		VERSION: 001



Enseguida se registrarán en detalle los aspectos evaluados más críticos, teniendo en cuenta las variables como: Orientación Organizacional, Gestión Estratégica del Talento Humano, Estilo de Dirección, Comunicación e Integración, Trabajo en equipo, Capacidad profesional, Educación y/o profesionalización y Medio ambiente físico. El instrumento aplicado, se desarrolla a partir del

### Índice de Clima

Figura No 3. Diagnóstico Clima Laboral



Fuente: Elaboración propia

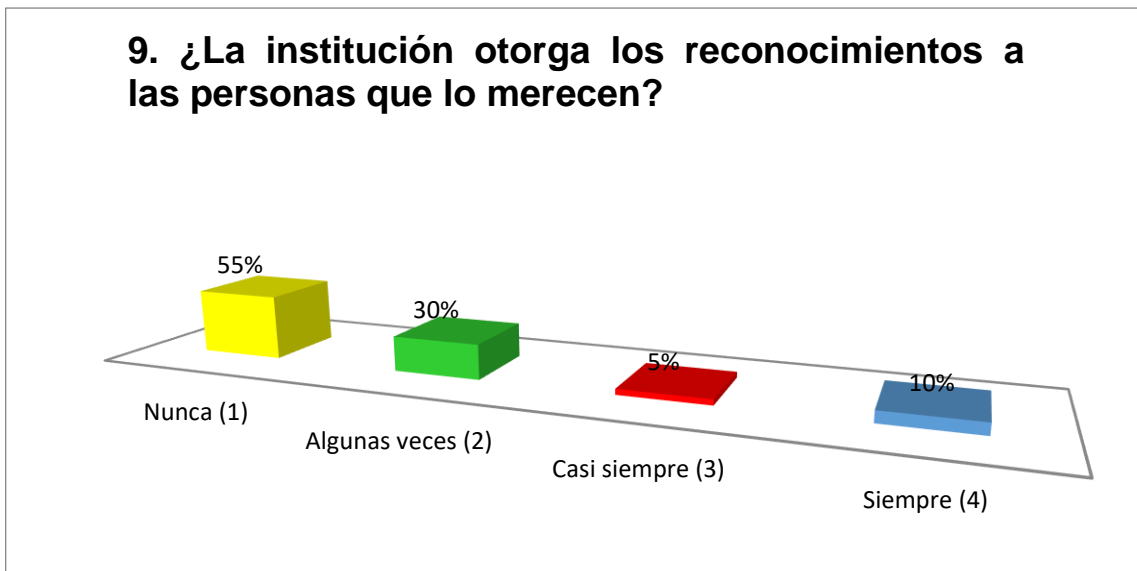
	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6		
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

## Estilo de Dirección

El desarrollo de esta variable evidencia fuertes aspectos a mejorar que están orientados al reconocimiento laboral, este hecho queda evidenciado en la siguiente gráfica.



### 9. ¿La Institución otorga los reconocimientos a las personas que lo merecen?

Gráfico 18. Resultado medición reconocimiento laboral



Fuente: Elaboración propia- Tabulación Encuesta Clima laboral 2021

Se evidencia inconformismo y malestar en los servidores públicos de la entidad, por cuenta de la falta de reconocimiento a quienes se destacan. El resultado que se obtuvo en el que 55% (11) servidores públicos manifestaron que Nunca se otorga reconocimiento a los que merecen, 30% (6) servidores indicaron que algunas veces, tan solo 5% (1) manifiestan que casi siempre y 10 (2) que siempre, coincide con el diagnóstico realizado de la categoría de bienestar y los resultados segregados al interior de las rutas de Creación de Valor, específicamente la “ruta de la felicidad”

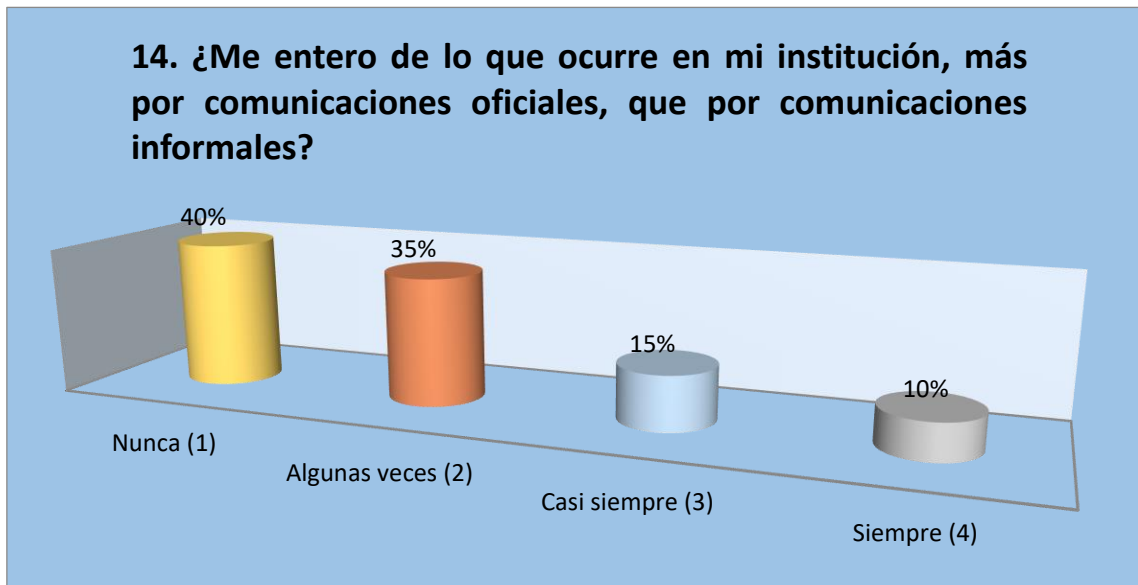
	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6		
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

## Comunicación e Integración

14. *¿Me entero de lo que ocurre en mi institución, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales?*



Sin duda esta variable es una de las más importantes al interior de cualquier entidad, no obstante, se registran resultados críticos bajo las siguientes preguntas

Gráfico 19. Resultado medición comunicación oficial



Fuente: Elaboración propia- Tabulación Encuesta Clima laboral 2021

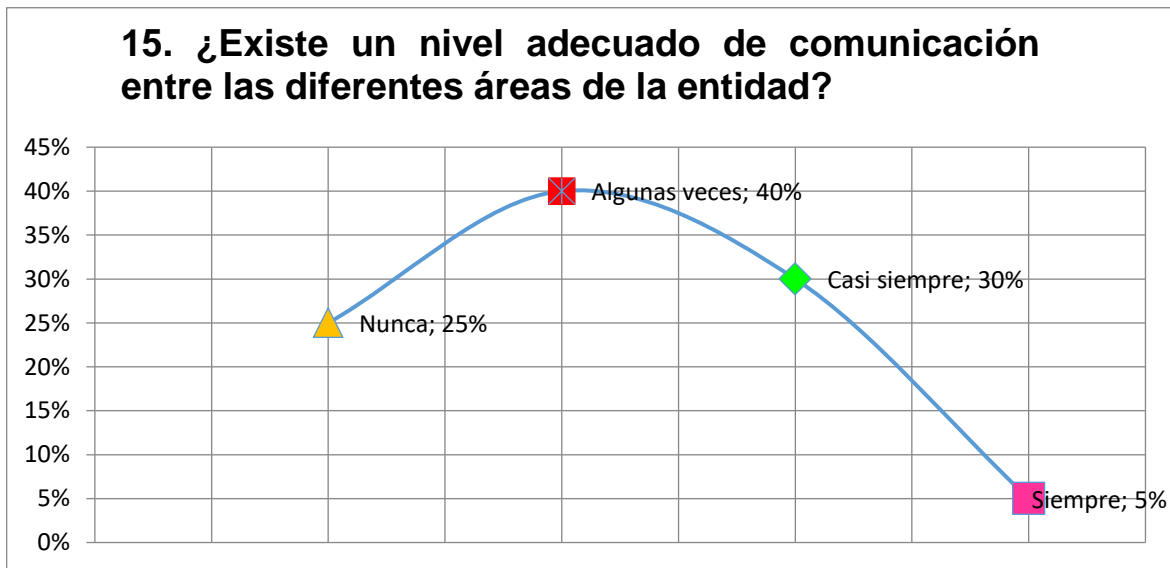
El 40% (8) servidores del total de 20 servidores encuestados, contestaron que nunca se enteran de lo que ocurre en la institución, más por comunicaciones oficiales, que, por comunicaciones informales, el 35% (7) servidores respondieron que algunas veces, 15% (3) dijeron que casi siempre y solo 10% (2) servidores indicaron que sí. Estos resultados dan cuenta que al interior de la entidad no existe un proceso de comunicación establecido previo al desarrollo de las actividades, que permita a los servidores públicos tener conocimiento de las

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6		
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

mismas. Por el contrario, la información para la mayoría de los servidores viene por fuentes externas de la entidad



15. ¿Existe un nivel adecuado entre las diferentes áreas de la entidad?

Gráfico 20. Resultado medición nivel de comunicación entre las distintas áreas de la entidad



Fuente: Elaboración propia- Tabulación Encuesta Clima laboral 2021

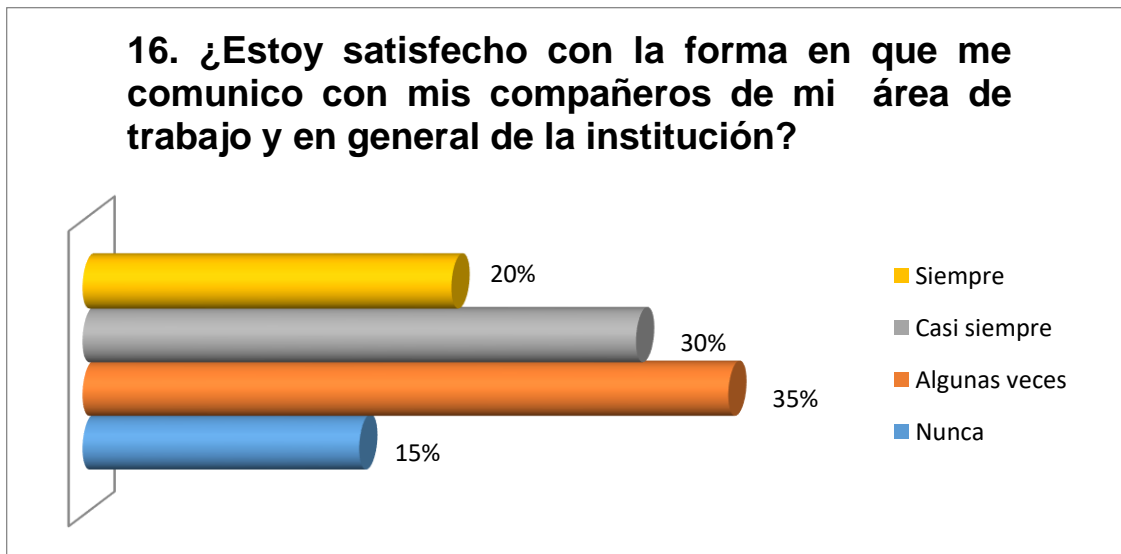
El 25% (5) de los servidores manifiestan que Nunca existe un nivel adecuado de comunicación, el 40% (8) dicen que algunas veces, el 30 (6) indican que casi siempre y tan solo 5% (1) servidores del total de 20 encuestados, expresan que siempre existe un Nivel adecuado al interior de las áreas de la entidad; dichas cifras reafirman los resultados obtenidos para la pregunta N° 14 que relaciona que tanto se enteran los servidores públicos por comunicaciones oficiales o por comunicaciones informales

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

16. ¿Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros de mi área de trabajo y en general de la institución?



Los resultados a esta pregunta quedaron consignados en el Grafico N° 21 y son los siguientes:

Gráfico 21. Resultado satisfacción nivel de comunicación con compañeros



Fuente: Elaboración propia- Tabulación Encuesta Clima laboral 2021

El 35% (7) servidores públicos se encuentran satisfechos con la forma en la que se comunican con sus compañeros de trabajo, el 30% (6) servidores manifiestan casi siempre estar satisfechos, un 20% (4) indican siempre estar satisfechos, no obstante, tan solo el 15% (3) señalan que nunca están satisfechos, un indicador que se suma a los resultados anteriores.

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6		
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

## Trabajo en equipo.

Frente a esta variable los resultados más críticos se registran bajo las siguientes preguntas relacionadas a la diferencia que facilita el trabajo en equipo, la facilidad de transmisión de conocimientos y experiencias entre equipos, la facilidad de consenso de decisiones



17. *¿En la entidad existe un alto grado de tolerancia a la diferencia que facilita el trabajo en equipo?*

Gráfico 22. Resultado grado de tolerancia frente a las diferencias



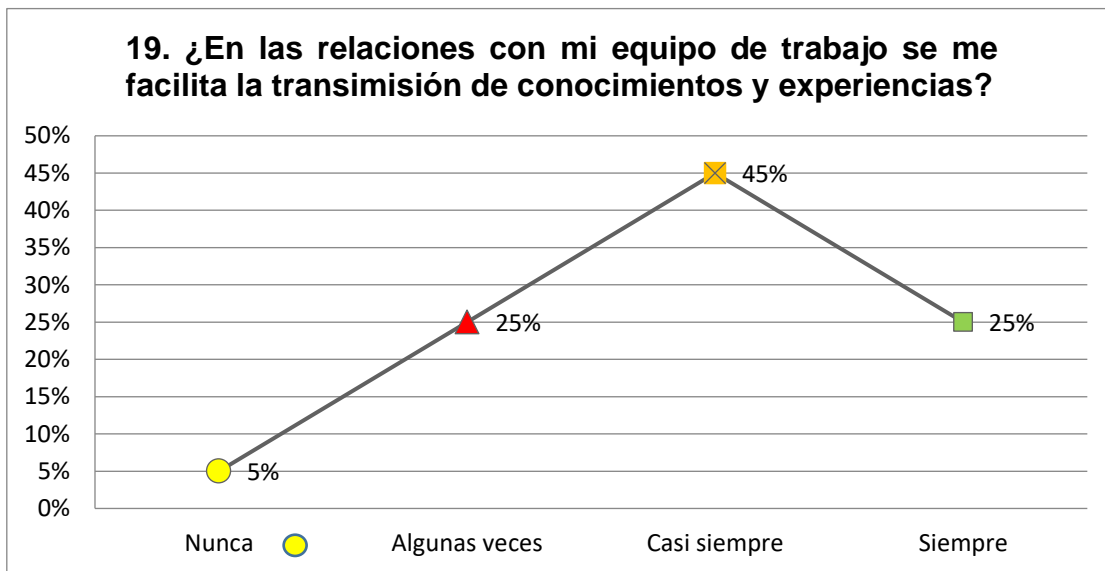
Fuente: Elaboración propia- Tabulación Encuesta Clima laboral 2021

Más del 55% (11) funcionarios, no están de acuerdo en su totalidad, que exista un alto grado de tolerancia a la diferencia que facilita el trabajo en equipo, dicho resultados se encuentra distribuidos en un (20%) que manifiesta que “nunca” y un (35%) que indica que tan solo algunas veces (35%) por otro lado, el 30% (6) manifiesta que casi siempre y tan solo un 15% (3) servidores señalan que siempre existe un grado de tolerancia. Este hecho puede ser origen del Clima laboral que se presenta al interior de la entidad.

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6		
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	



19. ¿En las relaciones con mi equipo de trabajo se me facilita la transmisión de conocimientos y experiencias?

Gráfico 23. Resultado transmisión de conocimientos y experiencias



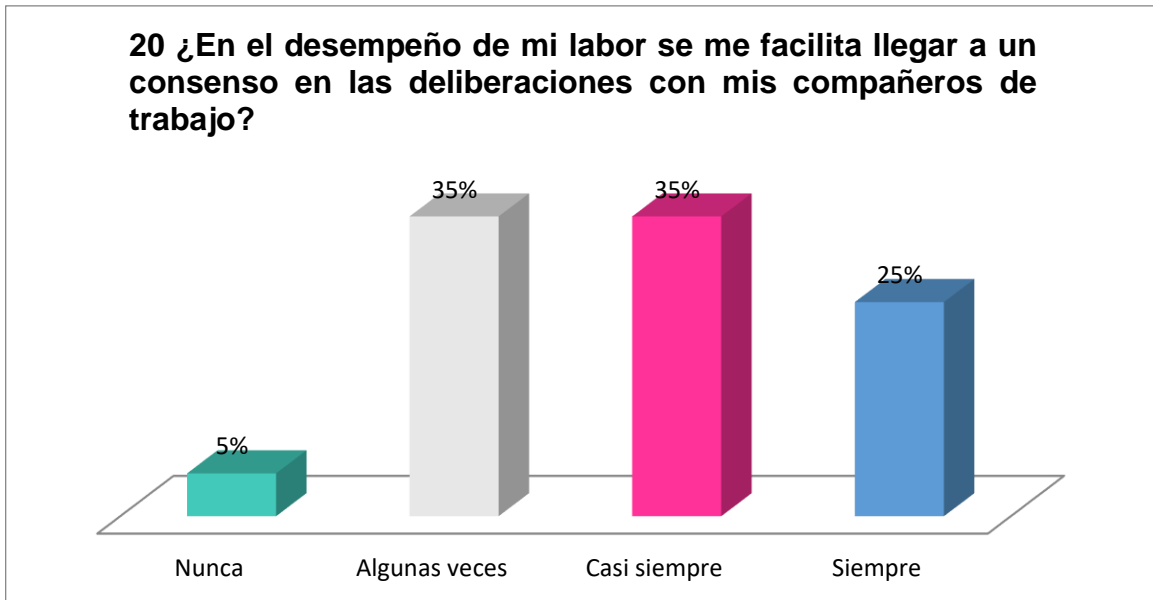
Fuente: Elaboración propia- Tabulación Encuesta Clima laboral 2021

Se evidencia una habilidad negociadora débil por parte de los servidores al interior de la entidad. Este hecho se evidencia en que el 25% (5) servidores de los 20 encuestados indican que siempre se les facilita la transmisión de conocimientos y experiencias en su equipo de trabajo, el 45% (9) servidores indican que casi siempre, un 25% (5) señalan que algunas veces se les facilita la transmisión y tan solo un 5% (1) señala que nunca se les facilita.

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

20. *¿En el desempeño de mi labor se me facilita llegar a un consenso en las deliberaciones con mis compañeros de trabajo?*

Gráfico 24. Resultado facilidad consenso de decisiones





Fuente: Elaboración propia- Tabulación Encuesta Clima laboral 2021

De los 20 servidores públicos de la entidad (100%), 35% (7) servidores indican que casi siempre se les facilita llegar a un consenso en las deliberaciones que se presentan con los compañeros de trabajo, esta misma cifra se registra para los servidores que manifestaron que solo algunas veces, tan solo el 25% (5) indican que siempre y un 5% (1) manifestó que nunca se le facilita llegar a un consenso

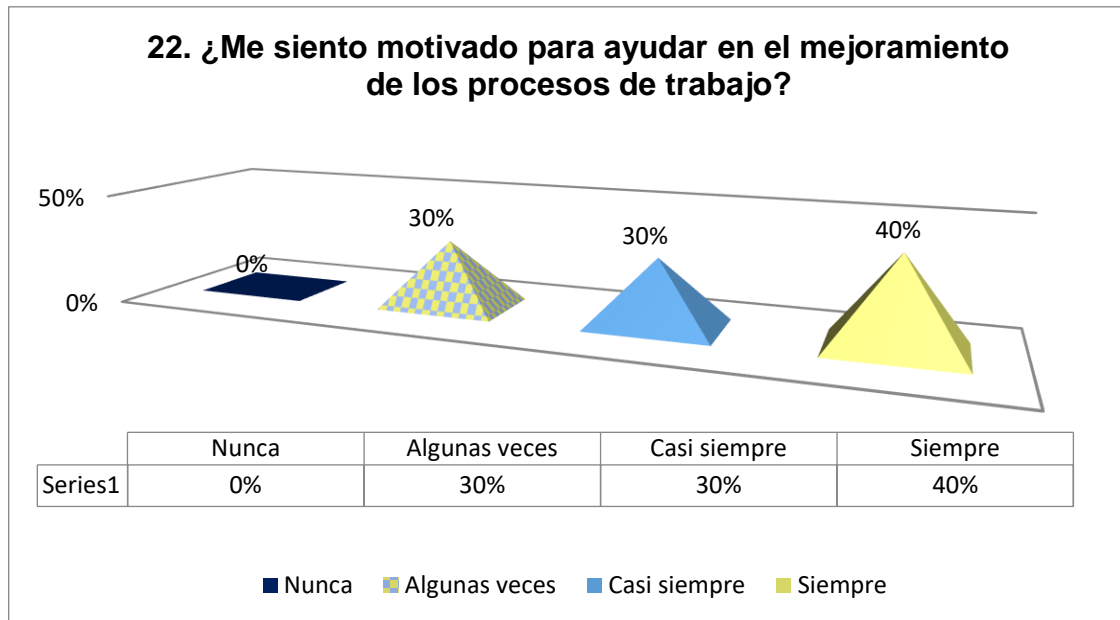
### Capacidad Profesional

El diagnostico de esta variable, evidencia un nivel débil de compromiso por parte de los servidores al interior de la entidad, este hecho queda evidenciado en el resultado obtenido para la siguiente pregunta:

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	



22. ¿Me siento motivado para ayudar en el mejoramiento de los procesos de trabajo?

Gráfico 25. Resultado ídem compromiso



Fuente: Elaboración propia- Tabulación Encuesta Clima laboral 2021

El 40% (8) servidores públicos de los 20 encuestados manifiestan que siempre se sienten motivados, el 30% (6) indican que casi siempre, del mismo modo y adicional a los resultados anteriores el 30% restante, equivalente a (6) servidores señalan que tan solo algunas veces se sienten motivados para ayudar en el mejoramiento de los procesos de trabajo.

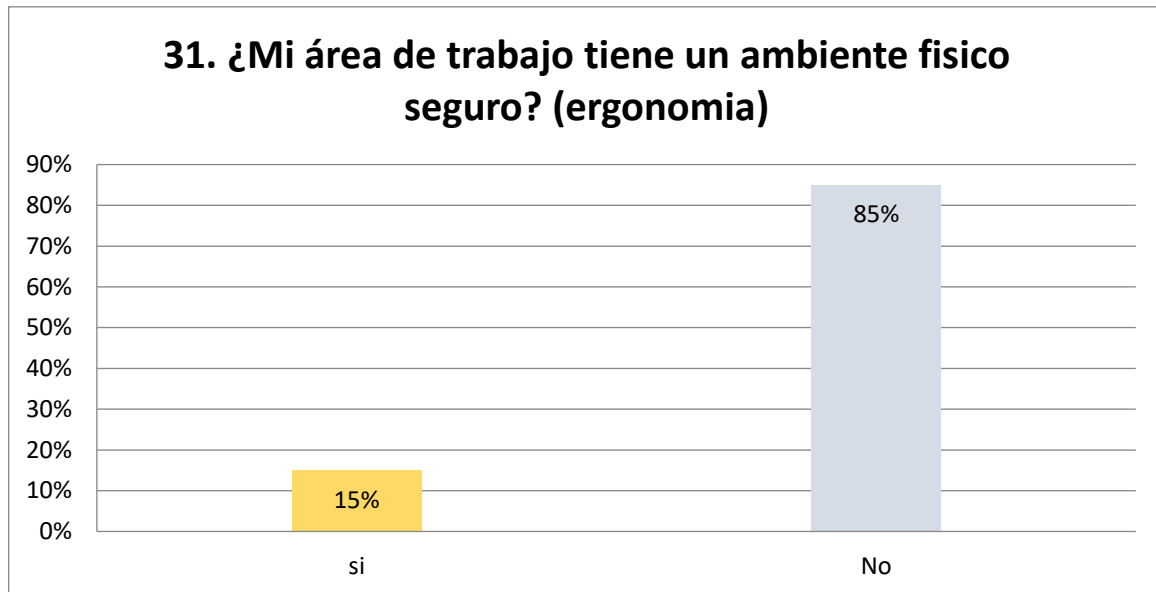
	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

## Medio ambiente físico

Esta variable es determinante para el ambiente de Clima Laboral, los resultados demuestran que al interior de la entidad existen serios problemas de espacio físico y acondicionamiento en las oficinas que podrían incidir, hecho que queda evidenciado en el desarrollo de la siguiente pregunta:



31 ¿Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)?

Gráfico 26. Resultado ambiente físico



Fuente: Elaboración propia- Tabulación Encuesta Clima laboral 2021

El 85% (17) servidores públicos, de los 20 encuestados, manifiestan que su área de trabajo NO tiene un ambiente seguro, y tan solo 15% (3) señalan que sí.



	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023		
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2	
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020		VERSION: 001

## 8.8 DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL

En el proceso de diagnóstico de la GETH se logra determinar que pese a que hasta la fecha se han adelantado acciones relacionadas con la identificación de peligros, valoración de riesgos y la determinación de controles y oportunidades, aún la entidad no cuenta con Un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo formulado; por lo que se hace necesario que dentro su planeación se incorporen acciones particulares para quienes se encuentran en categoría de riesgo I, en desorden musculoesquelético, con un proceso de mejora que permita contrarrestar el riesgo psicosocial de contraer algún enfermedad de tipo laboral, esto en articulación con los procesos de intervención y mejoramiento del Clima organizacional de acuerdo a los resultados obtenidos en la Medición de Clima realizada en la vigencia.

Del mismo modo se señala la necesidad de hacer seguimiento a la salud de los trabajadores de la Alcaldía de San Juan de Arama a través de los programas de vigilancia epidemiológica de los riesgos significativos originados a partir de la emergencia sanitaria por SARS-CoV-2 (COVID-19).

Ahora bien, se hace necesario que con relación a la evaluación de riesgos psicosociales permanentes al interior de la entidad, esta, adopte la identificación, evaluación, monitoreo e intervención de los mismos a través de los instrumentos de evaluación y guías de intervención establecidos en la Resolución 2404 del 2019 expedida por el Ministerio del Trabajo, esto una vez se haya superado el actual estado de emergencia sanitaria por SARS CoV-2 (COVID-19) conforme a los establecido en el artículo 6 del Decreto 491 de 2020, para evitar el contacto personal de los trabajadores en la Entidad.

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

### 8.9 DIAGNÓSTICO MATRIZ DOFA

Con el objetivo de hacer un diagnóstico estratégico del estado interno y externo de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama, el área de Talento Humano obtuvo, con la participación de algunos servidores públicos y la comisión de Personal, las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas (DOFA) de la entidad. La siguiente tabla resume los factores y fuerzas encontrados en el análisis realizado.



Se destaca mayor debilidad en el área de Talento Humano, así como debilidades relevantes en la capacidad directiva, relacionando para esta última característica propias a la comunicación entre las distintas secretarías de despacho.

Tabla N° 4 MATRIZ DOFA

DIAGNOSTICO INTERNO	DEBILIDADES	FORTALEZAS
<p><b>Capacidad Directiva</b> (Planeación, dirección, toma de decisiones, coordinación, comunicación, control)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de coordinación en la planificación de las actividades que se lideran desde cada dependencia.</li> <li>- Falta de comunicación entre las distintas áreas de la entidad</li> <li>- Desconocimiento al interior de los directivos sobre Administración Pública</li> <li>- No se brinda autonomía a la dirección para tomar decisiones sobre el presupuesto asignado.</li> <li>- Sobrecarga de actividades en pocos funcionarios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderazgo en el nivel directivo al interior de cada dependencia</li> <li>- Honestidad en el líder de la entidad</li> <li>- Estilo de Dirección Democrático</li> <li>- Compromiso Laboral</li> <li>- Interés de la Dirección en adelantar los procesos que permitan mejorar la Gestión del Talento Humano al interior de la entidad</li> <li>- Creación del cargo asesor de Control Interno en el año 2020</li> </ul>
<p><b>Capacidad Financiera</b> (capacidad financiera)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El presupuesto no es suficiente para abarcar todas las necesidades de la entidad, razón por la cual las actividades relacionadas con el Talento Humano han dejado de ser una prioridad</li> <li>- Falta de cumplimiento de la planeación presupuestal del área por actores internos.</li> <li>- Desconocimiento de las fuentes posibles de financiamiento a implementar en el Municipio de San Juan de Arama por parte del personal de la Secretaria Financiera</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> </ul>

<p><b>Capacidad Tecnológica</b> (hardware y software, infraestructura en procesos de prestación del servicio, nivel tecnológico, etc.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La entidad no cuenta con los equipos tecnológicos suficientes que garanticen la efectividad en el desarrollo de cada labor.</li> <li>- No existen un sistema de información documental que permitan optimizar la gestión de información relacionada con peticiones y/o solicitudes al interior de la entidad</li> <li>- La entidad no cuenta con líneas telefónicas fijas habilitadas que permitan la comunicación entre dependencias ni con entidades externas</li> </ul>	<p>No se Registran</p>
<p><b>Capacidad de Talento Humano</b> (Nivel académico, experiencia técnica, rotación, programas de formación, motivación, etc.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faltan programas de Formación y capacitación permanente al interior de la entidad</li> <li>- Desactualización del Manual de Funciones</li> <li>- Desactualización del Manual de procesos y Procedimientos</li> <li>- No existe un programa de Inducción y Re inducción</li> <li>- Desinterés por parte de los funcionarios hacia las actividades de la Administración</li> <li>- No se desarrolla el programa de Bienestar e incentivos al interior de la entidad pese a estar formulado y adoptado en papel</li> <li>- Resistencia al cambio y a la dinámica de nuevos procesos y actividades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Funcionamiento de los comités de Gestión y desempeño Institucional</li> </ul>

DIAGNOSTICO EXTERNO	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<b>Factores Económicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incremento en el recaudo de Impuesto predial gracias al proceso de legalización de predios que está realizando la Administración Municipal.</li> </ul>	<p>Las Decisiones que en materia económica se tomen desde el gobierno Nacional.</p> <p>Decremento del recaudo del impuesto predial</p>
<b>Factores Administrativos</b> (Acuerdos suscritos, normas, leyes,)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obligatoriedad por los organismos de control para proveer los cargos al concurso de méritos CNSC</li> <li>- Apoyo al proceso de implementación del Modelo Integrado de Planeación Y gestión por parte del DAFP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demandas Administrativas</li> </ul>
<b>Factores Tecnológicos</b> (Disponibilidad de nuevas tecnologías, materiales, hardware, software.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disponibilidad de tecnologías emergentes que permitan facilitar el desarrollo de las actividades del proceso</li> </ul> <p>Canales de comunicación que permiten transferir la información al interés público</p>	<p>Déficit en el presupuesto que no permita el gasto en la implementación de un sistema de información</p>

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

## 9. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Con el propósito de promover el desarrollo integral del talento humano que contribuya al mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y la salud y calidad de vida laboral de los servidores de entidad, la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama presenta el Plan Estratégico de Talento Humano, cuyo desarrollo se da a través del ciclo de vida del servidor Público: (ingreso, Desarrollo, Retiro)

Cabe señalar, que la implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la METH como en las otras mediciones realizadas.

### 9.1 PLANES Y PROGRAMAS DEL TALENTO HUMANO 2021-2022

El Plan Estratégico de Talento Humano articula y desarrolla los siguientes componentes:

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación; Plan de Bienestar e Incentivos; Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos; Plan de Inducción y Reinducción; Plan de Evaluación de Desempeño; Plan de medición, análisis y mejoramiento del Clima Organizacional; Plan de Monitoreo y Seguimiento del SIGEP.

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

El Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama tienen por objetivo adelantar el proceso de selección en la modalidad de convocatoria abierta para proveer los empleos que se encuentran en vacancia definitiva a través del Sistema General de Carrera Administrativa. Actualmente la entidad suscribió con la CNSC acuerdo N° 0989 reportando la siguiente- OPEC para el proceso de selección



	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

Tabla N° 5. OPEC para el proceso de selección

Nivel Jerárquico	Número de Empleos	Número de Vacantes
<b>Profesional</b>	3	3
<b>Técnico</b>	6	6
<b>Asistencial</b>	6	7
<b>Total</b>	15	16

Fuente: acuerdo CNSC N° 0989 de 2021

El Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos forma parte integral del presente documento, por lo que se integra como anexo del mismo.



#### 9.1.2 Programa de Bienestar Social e Incentivos

Objetivo. Promover condiciones favorables en el entorno laboral, social, personal, profesional e institucional a través de estrategias para el desarrollo integral de los servidores de la Administración Municipal de San Juan de Arama

Para dar cumplimiento a este objetivo, el Plan se ciñe a seis (6) áreas, estableciendo como base para la formulación de las actividades a emplear y articulándose con:

1. Área de calidad de vida laboral
2. Área de promoción cultural
3. Área deportiva
4. Área Recreo-Turística
5. Área de Seguridad Social. Integral – Salud Ocupacional
6. Área de protección y Servicio social.

Además, forman parte del programa de Bienestar Social el Plan de Incentivos, en el que se incorpora como incentivos NO pecuniarios, el reconocimiento público a la labor meritoria, el cuadro de honor y la nota de estímulos.



	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

### 9.1.3 Plan Institucional de Capacitación

El Plan Institucional de Capacitación- PIC de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama tiene como objetivo general, fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos por medio del componente de Capacitación, con el propósito de mejorar las competencias laborales y comportamentales requeridas para el correcto desempeño del empleo, el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines esenciales del Estado.

Alcance. Es claro que la regla general del empleo público es la carrera administrativa, y que sobre ella se fundamenta los diferentes lineamientos en materia de formación y capacitación del Talento Humano, no obstante y teniendo en cuenta que a partir de la implementación de los acuerdos de paz, se estableció que el Gobierno Nacional deberá poner en marcha mecanismos y acciones para **“Capacitar a funcionarias y funcionarios públicos y a líderes y lideresas de las organizaciones y movimientos sociales para garantizar la no estigmatización”** (....). (subrayado fuera de texto). Lo anterior, al tenor de lo dispuesto en el Decreto 894 de 2017 en su art 1 que modifico el literal g) del artículo 6 del decreto Ley 1567 de 1998, quedando así: g) Profesionalización del servidor público. ***“Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa***

En consecuencia, el presente Plan Institucional de Capacitación- PIC 2021-2022 será aplicado a todos los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama indistintamente de la naturaleza de su cargo; en todo caso, cabe señalar que las personas que se encuentren vinculadas a la Administración Municipal por contrato de prestación de servicios, solo podrán asistir a las actividades que imparta la entidad, siempre y cuando tengan como finalidad la difusión de temas transversales y de interés para el desempeño institucional, tal y como lo señala la Circular Externa 100-010 de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP.

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

## Principios Rectores del Plan Institucional de Capacitación-PIC 2021- 2022

El Plan Institucional de Capacitación- PIC 2021 – 2022 propuesto para los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama, deberá en cualquier caso estar soportado en los principios señalados en la Ley 1567 de 1998. Los cuales son: Complementariedad, Integralidad, objetividad, Participación, Prevalencia del interés de la organización, Integración a la carrera administrativa, Prelación de los empleos de carrera, Economía, y Énfasis en la práctica,



## Lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC- 2020- 2030

Frente al desarrollo de la formación y la capacitación desde las entidades Públicas, el Plan Nacional de Formación y Capacitación- PNFC 2020-2030 establece como pilar estratégico el Aprendizaje Organizacional.

Como resultado de este esquema los productos y servicios que se generar en el sector público son creados a partir del trabajo colectivo y por ello es necesario como primer paso priorizar, potenciar, desarrollar e identificar las necesidades de la organización de acuerdo con su misión.

La capacitación y formación debe ser considerada como un pilar estratégico en la gestión del talento humano y en el desarrollo y crecimiento organizacional y no como una responsabilidad normativa que se debe asumir. El aprendizaje organizacional parte del aprendizaje individual y para ello hay que adelantar un proceso de detección de necesidades de formación en la entidad y contar una selección actualizada de competencias laborales para el futuro. Es necesario también un cierre de brechas entre las habilidades, conocimientos y actitudes del servidor, y aquellas que requiera específicamente para su cargo y buscar de manera activa que el aprendizaje se salga del modelo tradicional de enseñanza y que pueda tenerse un método mucho más dinámico y basado en la experiencia, fomentando la motivación, la participación, la investigación y la aplicación de nuevos conocimientos.

Con el fin de promover las competencias para el futuro la función pública, mediante Resolución 104 de marzo de 2020, el Departamento Administrativo de la Función Pública en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030. Esta

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 <small>Administración Municipal 2020 - 2023</small>	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

actualización responde a las necesidades de alinear los contenidos y orientaciones impartidas en materia de capacitación a través de este instrumento, con los contenidos y estrategias del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, especialmente en lo referido al Pacto V “Ciencia, tecnología e innovación: un sistema para construir el conocimiento para construir el conocimiento de la Colombia del futuro” y el Pacto XV “Pacto por una gestión pública efectiva”.

Como principales novedades de esta actualización, se encuentran el ajuste a las prioridades de las temáticas de capacitación y formación del Gobierno, pasando de 3 ejes temáticos en 2017 a 4 ejes en la actual versión del Plan Nacional de Formación y Capacitación- PNFC, los cuales son:

*Eje N° 1 Gestión del Conocimiento y la Innovación,*

*Eje N° 2 Creación de Valor Público,*



*Eje N° 3 Transformación Digital y*

*Eje N° 4 Probidad y Ética de lo Público.*

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio. (Pública, Función, 2020) Y es sobre estos cuatro ejes que se deben priorizar las temáticas y enfocarlas a los diferentes perfiles de cargo.

#### Dimensiones para el Desarrollo de las Competencias Laborales

- Dimensión del Saber: Conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder ejecutar las funciones asignadas y/o poder resolver retos laborales que ponen a prueba nuestras competencias
- Dimensión del Ser Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo entre otras) que resulta determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones

- **Dimensión del Hacer:** Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante las cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que la persona debe hacer, es decir, los procedimientos, y las técnicas requeridas para asegurar la solución del problema.

Las temáticas que fueron priorizadas en el componente de capacitación a la luz de los ejes previstos y a las dimensiones para el desarrollo de las competencias son:

**EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

*Innovación*

*Participación Ciudadana en el diseño e implementación de Políticas*

**EJE 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO**

*Formulación de Proyectos bajo la metodología MGA*

*Lenguaje claro*

**EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

*Trabajo en Equipo*

*Comunicación asertiva y lenguaje no verbal*



**EJE 4: PROBIIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO**

*Código de Integridad*

*Comunicación asertiva y Lenguaje No verbal*

Finalmente, otras estrategias a desarrollar estarán enmarcadas en lo siguiente:

*Entrenamiento en el Puesto de Trabajo.* Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de satisfacer en el servidor el aprendizaje específico para el desempeño de su cargo, este incluye entre otros, conocimientos técnicos básicos y procedimentales, así como procesos transversales de la dependencia, para esto el entrenamiento específico estará a cargo del jefe inmediato y no podrá superar las 160 horas.

	<p align="center"><b>DEPARTAMENTO DEL META</b>  <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b>  NIT. 800098205-6</p>	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<p align="center"><b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b></p> <p align="center"><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

*Educación para el trabajo y el desarrollo humano.* Antes denominada educación No formal, es la que se ofrece con el objetivo de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la formación laboral y 160 horas para la formación académica, todos los empleados sin importar su tipo de vinculación pueden acceder a los programas.



*Educación Formal.* Entendida como aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas.

*Talleres participativos.* Es una herramienta educativa, abierta, que motiva la participación para la reflexión y el análisis de una temática particular. Corresponden a espacios de interactividad para el aprendizaje e intercambio de saberes, para deliberar; en donde los funcionarios participan y dan su propio punto de vista, opiniones. Esta estrategia es muy dinámica y tiene como objetivo conocer la situación real del tema a tratar. Permite un proceso de reflexión sistemática, ordenada y progresiva para pasar de la apariencia de un hecho a su esencia, para después para llevar a la práctica transformando y mejorando el conocimiento.

*Redes de Apoyo.* Es importante que la Alcaldía Municipal establezca espacios de articulación, con entidades del nivel Departamental y Nacional, que permitan y brinden programas de capacitación para la planta de personal del Municipio San Juan de Arama, aprovechando los beneficios institucionales y de calidad de los programas de capacitación para contribuir en la formación de los funcionarios, buen servicio e implementación del Plan Institucional de Capacitación.

Las redes de apoyo en el municipio se construirán con la colaboración de entidades como: Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), Departamento Administrativo de Función Pública (DAFP), ARL, Cajas de Compensación Familiar, Universidades, etc.

***Teniendo en cuenta que el Plan Institucional de Capacitación hace parte integral del presente Plan, se presenta mediante anexo el documento completo que deja ver a detalle cada una de las fases desarrolladas, las líneas temáticas priorizadas, y la metodología de seguimiento y evaluación adoptada para el desarrollo del mismo***

	<p align="center"><b>DEPARTAMENTO DEL META</b>  <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b>  NIT. 800098205-6</p>	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<p align="center"><b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b></p> <p align="center"><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

Objetivo: El programa de Inducción y reinducción tiene como finalidad instruir, facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades de servicio público, y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando en un contexto metodológico, integral, práctico y participativo, el aprendizaje y desarrollo individual y organizacional.

Responsabilidad del programa. La responsabilidad del programa está a cargo del jefe de personal, el cual conduce el proceso, motiva a los participantes y suministra la información general de la entidad.



❖ Programa de Inducción

El programa de Inducción al interior de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama estará previsto en cinco etapas:

Primera etapa: se desarrollarán las Actividades iniciales correspondientes a la presentación del nuevo funcionario al equipo de trabajo y de un recorrido por las instalaciones de la entidad a fin de que el servidor se relacione con las demás dependencias y conozca sobre los procesos que estas adelantan.

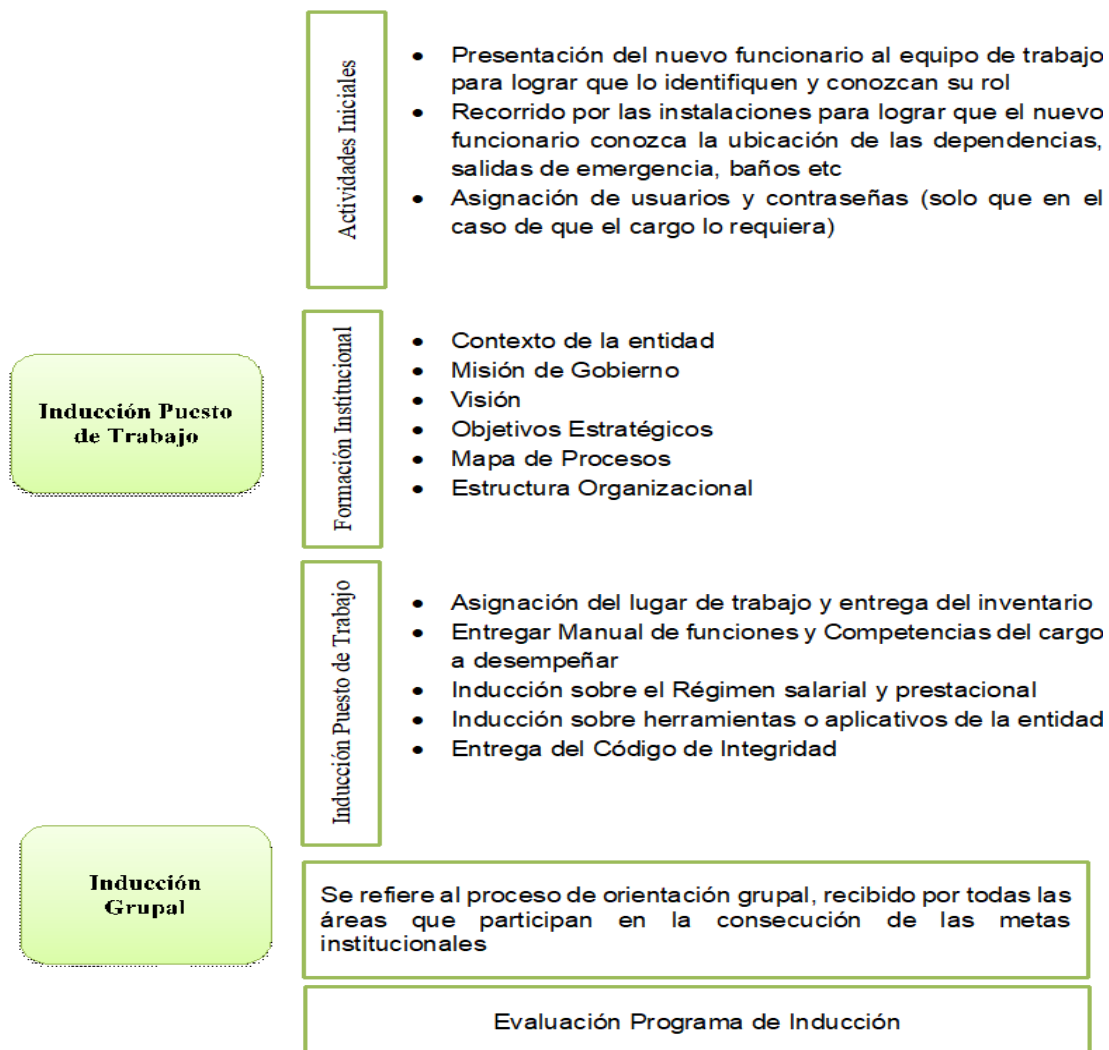
Segunda etapa: Información Institucional, le permitirá al nuevo integrante de la Organización, conocer la información de la entidad relacionada con la misión, la visión, su contexto, los objetivos estratégicos, el mapa de procesos y su estructura orgánica.



Tercera etapa: En este proceso, se apropia al servidor de su puesto de trabajo, toda vez que además de asignársele el lugar de trabajo, también se le hará entrega de los elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, para el caso, área de almacén será quien entregue al nuevo servidor el inventario correspondiente, del mismo modo, el área de Talento Humano, suministrara una copia al servidor del Manual de Funciones y Competencias Laborales y del Código de Integridad, además la información del régimen salarial y prestacional de la entidad, y de las herramientas o aplicativos utilizados al su interior.

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6		
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

Cuarta etapa: Desarrollara el método de la inducción grupal, un proceso transversal que involucrara a todas las áreas que participan en la consecución de las metas institucionales. Finalmente,

Quinta etapa: Durante esta última etapa, el área de Talento Humano evaluará mediante un test el aprendizaje Organizacional adquirido durante el proceso de Inducción, los resultados obtenidos servirán de insumo en la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación- PIC, por lo que resultara necesario que al interior de la hoja de vida de cada servidor el resultado de este test junto a la carta de bienvenida, emitida por el jefe de personal de la entidad



	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 <small>Administración Municipal 2020 - 2023</small>	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

El desarrollo de la inducción grupal estará previsto por los siguientes temas a tratar y los responsables:

*Secretaria de Planeación e Infraestructura*

- Estructura del Estado
- Que es la Función Pública
- Contexto de la entidad
- Misión de Gobierno
- Visión
- Objetivos Estratégicos
- Mapa de Procesos

*Área de Talento Humano*



- Programa de Bienestar Social e Incentivos
- Plan Institucional de Capacitación
- Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo
- Evaluación del desempeño o de rendimiento en el caso que haya lugar (Provisionales)
- Nomina
- Comisión de Personal
- Comité de Convivencia Laboral
- Fondo de Empleados
- Caja de Compensación Familiar
- Aseguradora de Riesgos Laborales- Nivel de Riesgo

*Área de Comunicaciones*

- Página web Institucional, Redes Sociales, entre otras

*Área de Control Interno*

- Modelo Integrado de Planeación y gestión
- Ambiente Control
- Roles de Control interno al interior de la entidad

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

- Actividades de control
- Información y comunicación
- ❖ Programa de Reinducción



- ❖ Programa de Reinducción

Los objetivos del Programa de Reinducción están orientados a:

1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad
5. A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.” (Presidencia de la República de Colombia, 1998).

En este sentido, el proceso de reinducción se debe impartir cada vez que se presenten cambios organizacionales y en el contexto externo e interno, que afecten el desarrollo normal de las actividades de la entidad u organismo distrital.

Por tal motivo, es necesario alinear el ejercicio del establecimiento del momento y temáticas a tratar en este programa con el análisis de contexto anual que realizan las entidades como parte de su planeación estratégica y gestión del riesgo, en el cual se tienen como referentes elementos normativos, sociales, tecnológicos, económicos, culturales y de personal, entre otros.

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

## Contenido de la Reinducción

### ✓ Organización de Archivos de Gestión



El programa de Gestión Documental- PGD, de acuerdo a la normativa y a las directrices del Archivo General de la Nación, se concibe como el *“Conjunto de actividades administrativas y técnicas, tendientes a la planificación, manejo y organización de la documentación producida y recibida por las entidades, desde su origen hasta su disposición final, con el fin de facilitar su uso y conservación; a su vez, especifica las operaciones para el desarrollo de los procesos de la gestión documental al interior de la entidad”* (Archivo General de la Nación, 2014), bajo este marco conceptual se anexa a la presente, un documento extenso que permitirá al ampliar los conocimientos propuestos en materia de organización de archivos de gestión al interior de la entidad.

### ✓ Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG

El principal propósito de MIPG es su contribución al fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones, ya que se focaliza en las prácticas y procesos clave que ellas adelantan para convertir insumos en resultados, apuntando a transformar el Estado Colombiano, de un Estado legislativo a un Estado prestador de servicios (Sentencia C 826 de 2008).

El artículo 209 de la Constitución Política señala que:

*“La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.”*

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6		
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

### *Principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión*



- Integridad, Transparencia y Confianza; Orientación a resultados; Articulación Interinstitucional; Excelencia y calidad; Aprendizaje e innovación; Toma de decisiones basada en evidencia.

El MIPG condensa 19 políticas de Gestión y Desempeño Institucional integradas y desarrolladas por sus 7 dimensiones. Estas son:

1. Planeación Institucional
2. Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público
3. Talento Humano
4. Integridad
5. Transparencia, acceso a la Información Pública y Lucha contra la corrupción
6. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
7. Servicio al ciudadano
8. Participación Ciudadana en la Gestión Pública
9. Racionalización de Tramites
10. Archivos y Gestión Documental
11. Gobierno Digital
12. Seguridad Digital
13. Defensa Jurídica
14. Gestión del Conocimiento e Innovación
15. Control Interno
16. Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
17. Mejora Normativa
18. Gestión de la Información Estadística
19. Compras y Contratación Pública

Evaluación y seguimiento del Plan de Inducción y Reinducción.

El área de Talento Humano realizara la evaluación y el seguimiento al programa, con el fin de definir las acciones de mejora requeridas. La fórmula para realizar este proceso será la siguiente:

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

Indicador	Fórmula	Periodicidad de Medición
% de Participación	Numero de Evaluaciones /Número de servidores * 100	Semestral (Programa Inducción) Bienal (Programa Reinducción)



Teniendo en cuenta el abordaje introductorio y la importante del Plan de Inducción y Reinducción al interior del PIC el cual también integra a este Plan, se adjunta como anexo el documento completo.

#### 9.1.5 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo- PSST se encuentra en etapa de formulación, por lo que se recomienda incluir en esta fase acciones particulares para quienes se encuentran en categoría de riesgo I, en desorden musculoesquelético, con un proceso de mejora que permita contrarrestar el riesgo psicosocial de contraer algún enfermedad de tipo laboral, esto en articulación con los procesos de intervención y mejoramiento del Clima organizacional de acuerdo a los resultados obtenidos en la Medición de Clima realizada en la vigencia.

Del mismo modo se señala la necesidad de hacer seguimiento a la salud de los trabajadores de la Alcaldía de San Juan de Arama a través de los programas de vigilancia epidemiológica de los riesgos significativos originados a partir de la emergencia sanitaria por SARS-CoV-2 (COVID-19).

Con relación a la evaluación de riesgos psicosociales permanentes al interior de la entidad, también se hace necesario que se adopte mediante el PSST la identificación, evaluación, monitoreo e intervención de los mismos a través de los instrumentos de evaluación y guías de intervención establecidos en la Resolución 2404 del 2019 expedida por el Ministerio del Trabajo, esto una vez se haya superado el actual estado de emergencia sanitaria por SARS CoV-2 (COVID-19) conforme a los establecido en el artículo 6 del Decreto 491 de 2020, para evitar el contacto personal de los trabajadores en la Entidad.

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

La entidad debe adoptar los comités que integran el PSST como lo son: Comité de Teletrabajo, Comité de Convivencia Laboral, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) a fin de que sirvan como herramientas en la consecución del objeto propuesto.



#### 9.1.6 Plan de Evaluación de Desempeño

La Alcaldía Municipal de San Juan de Arama, en la actualidad no cuenta con un Plan de Evaluación de Desempeño que, de cuenta de la adopción al interior de la entidad, de un sistema de evaluación TIPO para los empleados con derechos de carrera administrativa conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el acuerdo 617 de 2018. así como tampoco, de la implementación de un instrumento de control que permita cumplir con los términos de reporte en el aplicativo EDL.

Cabe señalar que la formulación que hasta ahora se va a realizar del Plan de Evaluación de Desempeño, permitirá incluir un mecanismo que también permita establecer el seguimiento y la evaluación del rendimiento a los empleados en provisionalidad a fin de tener servidores públicos comprometidos con el cumplimiento de la misión de la entidad

#### 9.1.7 Plan de Medición, Análisis y Mejoramiento del Clima Organizacional

Para el mes de abril de la vigencia actual, la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama llevó a cabo la aplicación de una encuesta sobre Clima Organizacional, esto con el objetivo de medir la percepción que tienen los empleados sobre las variables de *orientación organizacional, la administración del talento humano, el estilo de dirección, la comunicación e integración, el trabajo en grupo, la capacidad profesional y el ambiente físico de la entidad*. Dichos resultados originan la necesidad de implementar un Plan que permita no solo la medición, el análisis y el mejoramiento del Clima Organizacional, sino que a su vez establezca los lineamientos y las acciones de intervención de las variables que se encuentren afectando la armonía de la organización.

	<p align="center"><b>DEPARTAMENTO DEL META</b>  <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b>  NIT. 800098205-6</p>	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<p align="center"><b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b></p> <p align="center"><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

### 9.1.8 Plan de Monitoreo y Seguimiento del SIGEP

Actualmente la entidad no cuenta con el levantamiento del Plan de Monitoreo y Seguimiento del SIGEP, no obstante se recomienda incluir dentro de su formulación la planificación de todas las labores relacionadas con la actualización, seguimiento y verificación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, incluyendo los procesos de actualización de la Declaración de Bienes y Rentas y el seguimiento a las hojas de vida de los servidores públicos, así como las disposiciones establecidas en la Ley 2013 de 2019, y las que lo modifiquen o adicionen.

### 9.2 PLAN DE ACCIÓN DE LA METH

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

Nombre de las Rutas de creación de valor con menor puntaje:

#### **RUTA DE LA FELICIDAD**

Subrutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:

- ❖ Ruta para la Innovación con Pasión
- ❖ Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo

#### **RUTA DEL CRECIMIENTO**

Subrutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:



- ❖ Ruta para implementar una cultura de liderazgo en el trabajo en equipo y el reconocimiento
- ❖ Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del Talento a pesar de que está orientado al logro.

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

Cuadro N° 3. Plan de Acción METH

Ruta	Subruta	Actividades	Ciclo de Vida del Servidor	Otras dimensiones asociadas	Proceso
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>	<b>Ruta para la Innovación con Pasión</b>	Fomentar la modalidad de Trabajo en casa como un programa dentro del Plan de Bienestar Social	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	Direccionamiento y Planeación
		Ejecutar las actividades propuestas en la caja de herramientas de la Política de Integridad a fin de determinar el nivel de apropiación del Código de Integridad en los servidores de la entidad	Desarrollo	Gestión con valores para resultados/ Gestión del conocimiento	Bienestar
		Ejecutar los programas de capacitación orientados a temas de Innovación, los cuales se encuentran contenidos en la programación del PIC	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	PIC
	<b>Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo</b>	Elaborar e implementar el PSSST conforme a la norma legal vigente	Planeación/ Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	<b>SSGSST</b>
		Adoptar los comités que integran el Plan de SST (Comité de Teletrabajo, Comité de Convivencia Laboral, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST)	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	<b>SSGSST</b>
		Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico a los servidores de la entidad	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	<b>SSGSST</b>

Ruta	Subruta	Actividades	Ciclo de Vida del Servidor	Otras dimensiones asociadas	Proceso
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>	<b>Ruta para implementar una cultura de liderazgo en el trabajo en equipo y el reconocimiento</b>	Diseñar e implementar al interior de la entidad un sistema propio de Evaluación de Desempeño tanto para empleados de carrera administrativa como servidores en provisionalidad	Planeación/ Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	Direccionamiento y Planeación
		Implementar el Plan Institucional de Capacitación y disponer de los recursos necesarios a fin de ejecutar el cronograma dispuesto para la vigencia	Desarrollo	Gestión con valores para resultados/ Gestión del conocimiento	Bienestar
	<b>Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del Talento a pesar de que este orientado al logro</b>	Promover actividad para la celebración del día del servidor Público	Planeación/ Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	<b>SSGSST</b>
		Implementar el Plan de Reinducción al interior de la entidad desde la vigencia actual, entendiendo que este es cada 2 años	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	<b>SSGSST</b>
		Implementar el Plan de Inducción para los servidores públicos que se vinculen a la entidad sin importar su tipo de vinculación	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	<b>SSGSST</b>

	<b>DEPARTAMENTO DEL META</b> <b>MUNICIPIO DE SAN JUAN DE ARAMA</b> NIT. 800098205-6	 Administración Municipal 2020 - 2023	
	<b>SECRETARIA DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA- AREA DE TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	ASJA-SG-DA-PR-04	COD TRD: 110.28.2
		FECHA ACTUALIZACION: 02/01/2020	
		VERSION: 001	

### 9.3 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

#### 9.3.1 Herramientas de Seguimiento

Las herramientas de seguimiento a utilizar serán:

- ❖ El cronograma del Plan Estratégico del Talento Humano
- ❖ Los indicadores
- ❖ Los resultados del FURAG y la comparación de cada uno frente a la vigencia anterior
- ❖ El seguimiento al Mapa de Riesgos
- ❖ Revisión de la eficacia de las acciones del PETH

#### 9.3.2 Indicadores

El seguimiento al Plan Estratégico del Talento Humano se realizará por medio del siguiente indicador de gestión

<b>Indicador</b>	<b>Formula de Calculo</b>	<b>Periodicidad</b>
Porcentaje de cumplimiento en la implementación del Plan Estratégico de Talento Humano	$\frac{\text{Total de actividades ejecutadas}}{\text{Total de actividades planeadas}} \times 100$	Trimestral

Es importante, tener en cuenta que como parte del seguimiento del PETH hacen parte los registros que se llevan a cabo a partir del desarrollo de las actividades de capacitaciones, bienestar, seguridad y salud en el trabajo:

- ❖ Registros de asistencia
- ❖ Sistema de Información y Gestión del Empleo- SIGEP
- ❖ Instrumentos aplicados en la evaluación general y de impacto en los programas de capacitación

#### 9.4 POLITICA DE INTEGRIDAD

En el año 2015, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en una serie de esfuerzos que se venían adelantando desde el Estado Colombiano para cumplir con los requerimientos y recomendaciones que hacía la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), como parte del proceso de ingreso del país a dicha organización multilateral, realizó un diagnóstico de la realidad de los códigos éticos de las entidades construidos a partir del MECI y formuló las bases para la construcción del nuevo código único.

Como resultado del diagnóstico se planteó la urgencia de redefinir el modelo de intervención de gestión ética descentralizada e impulsar una política de integridad de la administración pública con un enfoque preventivo. Asimismo, se estimó que esa política debía buscar la creación un único código de ética común para todas las entidades públicas que las caracterizara. Con base a estas recomendaciones el DAFP lideró la construcción del Código de Integridad para el Servicio Público Colombiano como parte fundamental del nuevo Marco de Integridad del Sector Público.

La creación de este nuevo código único denominado se desarrolló en varias etapas, partiendo de la elaboración de un diagnóstico sobre códigos de ética y conducta públicos en Colombia, continuando con una revisión de literatura y benchmarking de buenas prácticas, un ejercicio participativo con servidores públicos para identificar una lista larga de valores, una votación a nacional para elegir cinco (5) valores y unas series de mesas de trabajo en las cuales se determinaron los principios de acción que acompañan a cada valor.

Es así como se concluye con la elaboración del Código, el cual consta de cinco valores (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia), cada uno de ellos con una serie principios de acción asociados en términos positivos (lo que hago como servidor público íntegro) y negativos (lo que no hago como servidor público íntegro).

El Código de Integridad hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual fue adoptado mediante el Decreto Nacional 1499 del 11 de septiembre de 2017 y aplica a todas las entidades y organismos públicos, independientemente de su naturaleza jurídica, rama del poder público o nivel al que pertenezcan.

Entendido esto y reconociendo que es un elemento central de la construcción de capital social y de generación de confianza de la ciudadanía en el Estado, la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama adoptó el **CÓDIGO DE INTEGRIDAD**

**DEL SERVICIO PÚBLICO** como una herramienta para promover y fortalecer la integridad, trabajando de la mano con los servidores públicos bajo los valores:

- ❖ Honestidad
- ❖ Respeto
- ❖ Compromiso
- ❖ Diligencia
- ❖ Justicia

Forma parte integral del presente Plan estratégico de Talento Humano el Código de Integridad del Servidor Público de la Alcaldía Municipal de San Juan de Arama, para lo cual se presenta como anexo

## 9.5 ANEXOS

Forman parte de los anexos, los siguientes documentos que integran el Plan Estratégico de Talento Humano

- ❖ Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos
- ❖ Plan Institucional de Capacitación y sus anexos
- ❖ Plan de Inducción y Reinducción
- ❖ Plan de Bienestar e Incentivos