



MUNICIPIO DE GARZÓN

SECRETARIA GENERAL Y DE CONVIVENCIA CIUDADANA

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH) 2023

Leonardo Valenzuela Ramírez
Alcalde



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO	AP-TH-PL-001	VERSIÓN	II	VIGENCIA	2023	PÁGINA	1 DE 23
--------	--------------	---------	----	----------	------	--------	---------



La única forma de hacer un gran trabajo es amando lo que haces....

	ALCALDÍA MUNICIPAL GARZÓN - HUILA Código Dane: 41298 NIT: 891.180.022 – 6						 SÍ SOMOS EL CAMBIO
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO						
CÓDIGO	AP-TH-PL-001	VERSIÓN	II	VIGENCIA	2023	PÁGINA	2 DE 23

PRESENTACIÓN

La Alcaldía Municipal de Garzón, por medio de su Secretaría General tiene como misión, coordinar, ejecutar y brindar, el soporte logístico de carácter administrativo y secretarial que requiera la gestión del Alcalde además de las relaciones con las diferentes dependencias de la Administración Municipal y la comunidad en general; que contribuyan a la calidad y oportunidad en la toma de decisiones por parte del Alcalde y en la ejecución de las mismas; con el objetivo de trascender como la dependencia que presta colaboración oportuna al alcalde municipal, ejecutada con eficiencia, eficacia y efectividad, sobre unos principios de honestidad, compromiso y diligencia en el ejercicio de la función pública.

Teniendo en cuenta la anterior descripción, este documento se elabora desde el escenario del proceso de gestión humana, con el objetivo de elaborar una propuesta de mejora en materia de gestión de recursos humanos e incentivar a la ejecución de la misma, como un plan de mejora, en el marco de las influencias del entorno como son la ley, guía estratégica de Talento Humano del DAFP, el Plan de Desarrollo Municipal y las condiciones sociales y culturales, como las influencias de organizacionales internas, los principios axiológicos, naturaleza de las tareas y el estilo de liderazgo.

Se resaltan los procesos de desarrollo de personas, de autocontrol y control interno, a la espera de resultados finales deseables como las practicas éticas y socialmente responsables, productos y servicios competitivos, mejores condiciones de calidad de vida en el trabajo, soportado con higiene, seguridad, relaciones humanas y un entorno físico adecuad, un sistema de comunicación interno fortalecido; ayuda a los colaboradores con un mejor desarrollo de sus labores.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO	AP-TH-PL-001	VERSIÓN	II	VIGENCIA	2023	PÁGINA	3 DE 23
--------	--------------	---------	----	----------	------	--------	---------

NORMATIVIDAD.

Normatividad	Descripción
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
Acuerdo 6176 del 10 de octubre de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
Ley 1952 de 2019	Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Resolución 312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Decreto 491 de 2020	Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se

	ALCALDÍA MUNICIPAL GARZÓN - HUILA Código Dane: 41298 NIT: 891.180.022 – 6						
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO						
CÓDIGO	AP-TH-PL-001	VERSIÓN	II	VIGENCIA	2023	PÁGINA	4 DE 23

I. DIAGNOSTICO

1. DOFA

La matriz DOFA, es la herramienta de análisis, escogida por la Administración Municipal de Garzón, donde se refleja el estado actual organizacional que, identificando las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas, con base en la información capturada a través de la observación y diálogos con las partes interesadas, necesaria para adoptar correctivos y planes de mejoramiento, a partir de la planeación focalizado en el conocimiento de los procesos administrativos adoptados. Se destaca en el siguiente cuadro los factores claves de éxito.

D	O
1-Desconocimiento del clima organizacional (comunicación – necesidades y motivación – roles – integración – liderazgo – innovación y cambio – condiciones de trabajo – productividad – calidad – satisfacción laboral – auto evaluación)	1-Mejoramiento del Clima Organizacional, teniendo en cuenta las variables como: comunicación – necesidades y motivación – roles – integración – liderazgo – innovación y cambio – condiciones de trabajo – productividad – calidad – satisfacción laboral – auto evaluación.
2-Inexistencia del plan estratégico de talento humano.	2-Implementación de la Política de Empleo Digno
3- Falta de evaluación de los Planes y Programas establecidos y ejecutados en el proceso de Talento Humana.	3-Evaluar la efectividad de los Planes y Programas institucionales de Talento Humano.
4- Procesos de Capacitación y formación, poco efectivos.	4-Gestionar acompañamiento técnico con otros Entes como DAF, CSC, ESAP, SENA,



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO	AP-TH-PL-001	VERSIÓN	II	VIGENCIA	2023	PÁGINA	5 DE 23
---------------	---------------------	----------------	-----------	-----------------	-------------	---------------	----------------

		ARCHIVO GENERAL DE LA NACION, entre otros.
ESTRATEGIAS (DO)		
	1. (D1;01) Implementar el Estrategias, para mejorar la productividad de la administración municipal las cuales contribuyen al fortalecimiento del clima organizacional.	
	2. (D2; 02) Desarrollar la política de Talento Humano, como enfoque para la construcción del plan de gestión humana.	
	3. (D3; 03) Implementar la evaluación a la efectividad, de los Planes y Programas de Talento Humano.	
	4. (D4;04) fortalecer las relaciones con Entes como DAF, CSC, ESAP,SENA, ARCHIVO GENERAL DE LA NACION, para desarrollar el procesos de modernización a partir de la capacitación en los procesos y procedimientos Administrativos.	
ESTRATEGIAS (FA)		
F	1. Documentación del Plan de capacitación y bienestar.	1. (F1.A1) Fortalecer el trabajo en equipo mediante el resultado de la Evaluación de Desempeño, articulado con el Plan de Capacitación y Bienestar.
	2. Procesos y procedimientos documentados	
	3. Gestión de los Valores, en los servidores	2. (F2.A2) Fomentar el Trabajo en Equipo y el empoderamiento del Personal, por medio de la Implementación adecuada de los Procesos y procedimientos.
	4. reconocimiento por parte de la Administración al buen desempeño de sus Servidores	
A	1. Trabajo en equipo y empoderamiento personal.	3. (F3.A3) Aprovechar los cambios políticos para que se dé la relevancia a los procesos, procedimientos administrativos, manuales, reglamentos y protocolos en el marco de la normatividad y la Ley.
	2. Experiencia y conocimiento en gestión humana.	4. (F4.A4) Aprovechar los cambios políticos para reconocer la experiencia laboral
	4. Cambios políticos	

	ALCALDÍA MUNICIPAL GARZÓN - HUILA Código Dane: 41298 NIT: 891.180.022 – 6						
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO						
CÓDIGO	AP-TH-PL-001	VERSIÓN	II	VIGENCIA	2023	PÁGINA	6 DE 23

Entre las debilidades que se identifica, que el plan de capacitación presenta debilidades puesto que los temas de capacitación, no tiene en cuenta la evaluación de desempeño de los funcionarios de carrera, debido a que éste no se constituye como insumo para el plan de mejora y el Plan de Capacitación, en la planta no existe una persona responsable, el profesional universitario con funciones de líder del talento humano tiene ésta función y otras, no hay continuidad en la capacitación, como resultado tenemos una débil valoración de las capacitaciones cuando se realizan y si se hacen no existe transferencia del conocimiento después de las capacitaciones realizadas.

En la asignación de los recursos presupuestados para capacitación, no se identifica que la Alta Dirección priorice recursos para fortalecer el PIC. Como fortaleza se resalta entre otras el compromiso de los funcionarios, el pago oportuno de la nómina y de las prestaciones sociales, así como el reconocimiento al buen desempeño de los servidores por parte de la Administración Municipal

A partir de este diagnóstico nos brinda herramientas necesarias y así, tomar las mejores decisiones con respecto a fortalecer las debilidades de la gestión de recursos humanos, maximizando las oportunidades y minimizando las amenazas, mediante aplicación, e implementación de planes, cumplimiento de metas acorde con los indicadores, así, el proceso de gestión humana estará a la vanguardia de la administración municipal.

DIAGNOSTICO DE LA POLITICA ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO ALCALDIA DE GARZON.

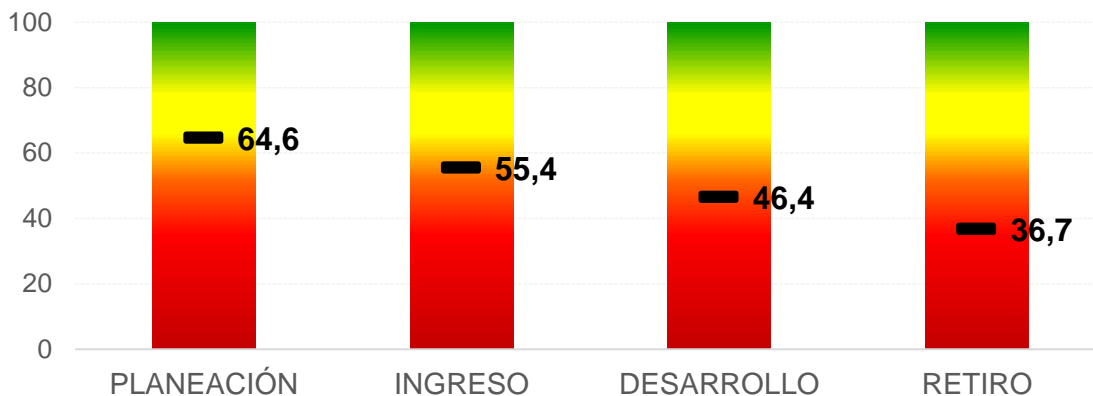
La Alcaldía de Garzón en la medición de MIPG a través del FURAG del año 2020 obtuvo un puntaje de 56,5 dejándolo en un nivel básico. Ahora, de ese resultado la dimensión de talento humano recibió un puntaje de 47 y la política de gestión estratégica de talento humano tuvo un 48.3.

Para la vigencia 2021 la Alcaldía de Garzón, con la aplicación de la herramienta de Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano obtuvo un puntaje de 50.6, donde se pueden apreciar el estado de cada uno de los componentes que conforman la GETH.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO	AP-TH-PL-001	VERSIÓN	II	VIGENCIA	2023	PÁGINA	7 DE 23
--------	--------------	---------	----	----------	------	--------	---------



Como se observa en la gráfica los componentes que presentan mayor avance son la Planeación y el Ingreso y los que requieren fortalecerse son los componentes de Desarrollo y retiro. Esto indica que aun la Entidad requiere revisar el ciclo del servidor e implementar las acciones necesarias para la implementación adecuada de esta política.

1.1 ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano comprende los componentes de bienestar e incentivos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes, previsión de vacantes, evaluación de desempeño, inducción y reinducción, monitoreo y seguimiento del SIGEP y medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional.

Aplica a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes (plan anual de vacantes, plan de previsión de vacantes, plan institucional de capacitación, plan de bienestar); y extensivo a la población de colaboradores y terceros (plan de seguridad y salud), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y tienen impacto con las acciones de la Alcaldía Municipal.

1.2 OBJETIVO

Alinear todos los componentes que integran la gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales mediante acciones de mejoramiento continuo en el desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores de la

	ALCALDÍA MUNICIPAL GARZÓN - HUILA Código Dane: 41298 NIT: 891.180.022 – 6						
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO						
CÓDIGO	AP-TH-PL-001	VERSIÓN	II	VIGENCIA	2023	PÁGINA	8 DE 23

Alcaldía Municipal de Garzón, en el marco del contexto económico, social, sanitario y normativo vigente en la Entidad.

1.3 OBJETIVO ESPECIFICOS

- Proveer de manera oportuna las vacantes a través de los procedimientos establecidos en la normatividad vigente y en la reglamentación interna, para atender las funciones misionales y de apoyo de la Alcaldía.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento e inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas y contextos del entorno en los diagnósticos realizados.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios virtuales, semipresenciales y presenciales de diversión e integración familiar, a través de programas de bienestar que fomenten el desarrollo integral y atendiendo las necesidades de los servidores y sus familias y el modelo de cultura organizacional.
- Generar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores de la Alcaldía, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables, y estrategias de responsabilidad en el autocuidado dentro del marco de la pandemia ocasionada por el Covid-19.
- Monitorear el proceso de evaluación del desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público, generando acciones de retroalimentación y trabajo conjunto en doble vía (evaluadores vs evaluados).
- Elevar los niveles de eficacia, eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de las metas institucionales a través de espacios de reconocimiento (incentivos), que se otorgan de manera individual y grupal.

	ALCALDÍA MUNICIPAL GARZÓN - HUILA Código Dane: 41298 NIT: 891.180.022 – 6						
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO						
CÓDIGO	AP-TH-PL-001	VERSIÓN	II	VIGENCIA	2023	PÁGINA	9 DE 23

- Promover la participación de los servidores en la toma de decisiones para la gestión estratégica del talento humano a través de información oportuna y consolidada en sistemas de información seguros e integrados.
- Fomentar la transformación de la cultura organizacional para apoyar la estrategia y fortalecer las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación.
- Propiciar espacios de diálogo y concertación virtuales y semipresenciales, orientados al desarrollo de nuevas políticas y toma de decisiones acertadas en la gestión del talento humano.

1.4 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



	ALCALDÍA MUNICIPAL GARZÓN - HUILA Código Dane: 41298 NIT: 891.180.022 – 6						
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO						
CÓDIGO	AP-TH-PL-001	VERSIÓN	II	VIGENCIA	2023	PÁGINA	10 DE 23

1.5 PLANTA DE PERSONAL

De acuerdo al Decreto N° 126 de 2022 (24/08/2022) por medio del cual se ajusta la planta de personal del municipio de Garzón, la Planta Global de Personal, quedando de la siguiente manera:

NIVEL	DE PERIODO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	DE CARRERA ADMINISTRATIVA
DIRECTIVO	1	7	0
ASESOR	1	9	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	0	4	12
TECNICO	0	0	13
ASISTENCIAL	0	0	33
TOTAL	2	20	60

1.6 MANUAL DE FUNCIONES

El Municipio de garzón, mediante Decreto 132 del 5 de septiembre de 2022, ajustó el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la administración del Municipio de Garzón.

Que el Municipio de Garzón realizó un estudio técnico de rediseño institucional, teniendo en cuenta la metodología de la cartilla guía elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, al igual que el marco legal general y el marco normativo institucional en lo que tiene que ver con modernización de las entidades territoriales.

Que, en virtud de la normatividad legal vigente, el Honorable Concejo Municipal facultó al Alcalde municipal mediante Acuerdo 032 de 2021 para realizar la modificación a la planta de personal del municipio de Garzón constituida legalmente mediante los Decretos 182 de 2012, 014 de 2015 y 088 DE 2017, siendo esta actualizada mediante Decreto No. 126 de 2022.

	ALCALDÍA MUNICIPAL GARZÓN - HUILA Código Dane: 41298 NIT: 891.180.022 – 6						
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO						
CÓDIGO	AP-TH-PL-001	VERSIÓN	II	VIGENCIA	2023	PÁGINA	11 DE 23

Que de acuerdo a la Planta de Personal definida mediante Decreto No. 126 de 2022, es deber de la Administración Municipal ajustar el manual de funciones y competencias laborales, conforme a las disposiciones establecidas en la Ley 909 de 2004, Ley 136 de 1994, Ley 1551 de 2012 y los Decretos 1083 de 2015 y 815 de 2018.

Que para los efectos de la distribución de competencias funcionales en materia disciplinaria que por intermedio de este acto administrativo se dispondrán, las oficinas que en virtud de la Ley 734 de 2022 tuvieren en curso diferentes procesos disciplinarios, deberán organizar y remitir los correspondientes expedientes físicos, digitales e híbridos a las dependencias competentes para conocer dicho proceso disciplinario en la etapa de instrucción, juzgamiento o de segunda instancia, según corresponda.

1.7 PROCESOS DE GESTION DE TALENTO HUMANO.

PROCEDIMIENTOS

- Inducción y Reinducción.
- Nómina
- Evaluación de Desempeño Laboral.
- Plan de Capacitación
- Bienestar Social e Incentivos
- Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

	ALCALDÍA MUNICIPAL GARZÓN - HUILA Código Dane: 41298 NIT: 891.180.022 – 6						 SÍ SOMOS EL CAMBIO
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO						
CÓDIGO	AP-TH-PL-001	VERSIÓN	II	VIGENCIA	2023	PÁGINA	12 DE 23

I. PARTE ESTRATÉGICA

MISIÓN: El municipio de **Garzón** es la entidad territorial que representa los intereses de la comunidad bajo jurisdicción, cuya misión es servir de instrumento para el ejercicio de la participación democrática local, a partir de la cual se procura la óptima utilización de los recursos disponibles con el propósito de afrontar las situaciones problemáticas colectivas y potenciar las ventajas competitivas del territorio desarrollando la función administrativa con criterios de transparencia eficiencia y responsabilidad.

Consolidar un proceso continuo de mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del Municipio de **Garzón**, fundamentado en la provisión equitativa de los servicios sociales básicos a la población, el desarrollo de las competencias ciudadanas, de la sociedad en su conjunto y la promoción de procesos productivos y sostenibles para la generación de bienestar social, riqueza y oportunidades de relación personal del individuo en su territorio.

VISIÓN: En el año 2023, **Garzón** será un municipio reconocido por su gestión transparente, caracterizado por su progreso, innovación, inclusión y participación ciudadana, que les permite a sus ciudadanos un desarrollo integral y mejor calidad de vida.

PRINCIPIOS: Los Principios se refieren a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta. Los Principios éticos son las creencias básicas desde las cuales se erige el sistema de valores al que la persona o los grupos se adscriben.

Dichas creencias se presentan como postulados que el individuo y el colectivo asumen como las normas rectoras que orientan sus actuaciones y que no son susceptibles de trasgresión o negociación.

En la Entidad reconocemos y actuamos bajo los siguientes principios éticos:

- a. El interés general prevalece sobre el interés particular.
- b. El cuidado de la vida en todas sus formas es un imperativo de la función pública.
- c. Los bienes públicos son sagrados.

	ALCALDÍA MUNICIPAL GARZÓN - HUILA Código Dane: 41298 NIT: 891.180.022 – 6						
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO						
CÓDIGO	AP-TH-PL-001	VERSIÓN	II	VIGENCIA	2023	PÁGINA	13 DE 23

- d. La principal finalidad del Estado es contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población.
- e. La función primordial del servidor público es servir a la ciudadanía.
- f. La administración de recursos públicos implica rendir cuentas a la sociedad sobre su utilización y los resultados de la gestión.
- g. Los ciudadanos tienen derecho a participar en las decisiones públicas que los afecten.
- h. El reconocimiento de los procesos y logros institucionales son fundamentales para el mejoramiento continuo.

VALORES: Por Valores se entienden aquellas formas de ser y de actuar de las personas, que son altamente deseables como atributos o cualidades nuestras y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana.

En la entidad reconocemos y actuamos bajo los siguientes valores éticos:

- **RESPONSABILIDAD:** Capacidad para reconocer y hacerse cargo de las consecuencias de sus actuaciones y omisiones. En la entidad prevemos y corregimos las consecuencias negativas de nuestras actuaciones y omisiones como individuos y como organización, de modo que contribuyamos a un clima laboral óptimo en la Entidad y a la toma adecuada de decisiones en el ejercicio de la función fiscalizadora.
- **CELERIDAD:** Disposición de conducir las actuaciones públicas con prontitud las actuaciones de los servidores públicos de la entidad, estarán enmarcadas en la agilidad del desarrollo de sus funciones y tareas.
- **TRANSPARENCIA:** Actitud para hacer públicas las actuaciones y sus resultados.
Comunicamos ampliamente los resultados de nuestra gestión y estamos dispuestos al libre examen por parte de la comunidad y de las entidades de control, para lo cual entregamos la información solicitada de manera veraz y oportuna. Nuestras actuaciones y comportamiento deben ser públicos en cabeza de los principios y valores que rigen el comportamiento humano.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO	AP-TH-PL-001	VERSIÓN	II	VIGENCIA	2023	PÁGINA	14 DE 23
--------	--------------	---------	----	----------	------	--------	----------

- **ETICA:** Cumplimiento de normas estándares, que aseguran el cumplimiento de los fines sociales de la entidad; se refiere al proceder digno y honorable, establecido por nuestras propias convicciones, materializado en nuestras acciones con equidad, justicia y rectitud.
- **CUMPLIMIENTO:** Capacidad de atender con observancia y satisfacción los deberes que nos impone el servicio público, sentimos honor de trabajar en la entidad, donde nos consideramos socios operacionales y estamos decididos a retribuirle con el máximo de nuestras capacidades.
- **COMPROMISO:** Capacidad de alinearse y tomar como propios los proyectos y propósitos institucionales. Reconocemos y hacemos propias las orientaciones, propósitos, proyectos y logros institucionales, con el fin de garantizar el cumplimiento de nuestra razón de ser, propiciando el mejoramiento continuo. Alto sentido de pertenencia con la entidad y con los clientes que son la razón de ser de la entidad.
- **SERVICIO:** Capacidad de ocupación integral en el ejercicio que nos hemos propuesto como servidores públicos. En la filosofía de nuestra organización, la excelencia es el elemento fundamental en la relación con el cliente. Como servidores públicos promovemos el control social como complemento importante de la labor que prestamos, e internamente impulsamos el trabajo en equipo y la distribución colectiva de las responsabilidades para prestar un servicio con alto contenido social.
- **RESPETO:** Aceptación del derecho de los demás a su propia forma de pensar, sentir y actuar. En nuestra convivencia prevalece el aceptar la diversidad de pensamiento e ideas, buscando un clima de armonía.

El trato a los demás es amable y digno; escuchamos y consideramos las sugerencias de nuestros servidores públicos y de la comunidad, con el fin de fortalecer la prestación del servicio.

- **COMUNICACIÓN:** Disposición para hacer más eficiente la labor del equipo de trabajo y para mantener discreción sobre la información reservada a la que hemos tenido acceso o que nos ha sido confiada.

Es entendida como un elemento fundamental de las relaciones entre trabajadores y los equipos de trabajo, para desempeñar nuestra labor y

	ALCALDÍA MUNICIPAL GARZÓN - HUILA Código Dane: 41298 NIT: 891.180.022 – 6						 SÍ SOMOS EL CAMBIO
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO						
CÓDIGO	AP-TH-PL-001	VERSIÓN	II	VIGENCIA	2023	PÁGINA	15 DE 23

fortalecer la integración. Tenemos reserva sobre la información que por mandato legal no puede ser divulgada, y discreción en el tratamiento de los asuntos internos de la entidad.

- **MORALIDAD:** Comportamiento coherente entre el decir y el hacer, con relación al respeto y cuidado de los bienes públicos y privados.

El comportamiento se ceñirá a los preceptos que reglan la moral del individuo, como elemento fundamental en sus actuaciones. Utilizamos los recursos exclusivamente para el cumplimiento de nuestra gestión y brindamos garantía a la comunidad frente a la protección de los bienes públicos, mediante el ejercicio de una eficiente prestación de los servicios que atendemos.

- **PRODUCTIVIDAD:** Brindar el rendimiento esperado según las particularidades de cada servidor público en el ámbito de sus competencias al interior de la entidad.

Se busca aplicar al máximo los principios universales de eficiencia y eficacia, alcanzando un alto nivel de rendimiento. Así mismo, valoramos y exaltamos los logros alcanzados por nuestros servidores y los motivamos para el mejoramiento continuo.

- **EFICACIA:** Permite determinar si los resultados obtenidos tienen relación con los objetivos y la satisfacción de las necesidades de la comunidad. Se mide en todas las actividades y tareas al concluir un proceso, un proyecto o un programa.

- **TOLERANCIA:** La tolerancia es la expresión más clara del respeto por los demás y como tal, es un valor fundamental para la convivencia pacífica entre las personas. Tiene que ver con el reconocimiento de los otros como seres humanos, con derecho a ser aceptados en su individualidad y en su diferencia; el que es tolerante sabe que si alguien es de una raza distinta a la suya o proviene de otro país, otra cultura, otra clase social, o piensa distinto a él, no por ello es su rival o su enemigo.

- **IGUALDAD:** Se refiere al trato que todas las personas deben recibir, todos los funcionarios son igualmente valiosos e importantes dentro de la entidad, desarrollando cada una de sus funciones son indispensables para el logro de los objetivos trazados por la administración.

	ALCALDÍA MUNICIPAL GARZÓN - HUILA Código Dane: 41298 NIT: 891.180.022 – 6						 SÍ SOMOS EL CAMBIO
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO						
CÓDIGO	AP-TH-PL-001	VERSIÓN	II	VIGENCIA	2023	PÁGINA	16 DE 23

- **SENTIDO DE PERTENENCIA:** Se refiere al compromiso de pertenecer a la Administración Municipal. La pertenencia y el compromiso, exigen esfuerzo, vocación y disciplina para alcanzar con eficiencia, oportunidad y calidad los objetivos propuestos, a nivel personal, social o Institucional

III. POLITICA DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO.

La política de Talento Humano de la Administración Municipal de Garzón, busca mantener un talento humano competente, innovador, con sentido de compromiso y pertenencia hacia la administración, afianzados en la ética, los valores y el crecimiento personal, bajo buenas prácticas de manejo y uso eficiente de los recursos, a través de programas de capacitación, y estímulos que permitan elevar los niveles de excelencia para la obtención de los resultados esperados.

Se realiza el proceso de Talento Humano a partir de una selección, contratación y selección de personal competente; motivando a la Administración Municipal a partir del análisis de perfiles y la evaluación de desempeño.

IV. PLAN DE GESTION DEL TALENTO HUMANO.

El proceso de gestión humana tiene como misión, concentrar la atención interna a los servidores públicos de la administración de la Alcaldía, que sirva como ejemplo de gestión y desarrollo del talento humano de la comunidad Garzoneña, toda vez que cuenta con personal calificado.

Fortalecer el proceso de evaluación de desempeño, continuar con los procesos de prestación de servicios e incentivos, la comunicación interna asertiva, la higiene seguridad y salud en el trabajo y la base de datos fundamentales para la toma de decisiones.

El clima organizacional se soportará a partir del fortalecimiento del sistema de comunicación interna, la detección de las necesidades, expectativas y requisitos de los funcionarios, como de sus objetivos y roles, facilitará la integración y el liderazgo para la innovación y cambio, en un ambiente laboral donde las

	ALCALDÍA MUNICIPAL GARZÓN - HUILA Código Dane: 41298 NIT: 891.180.022 – 6						
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO						
CÓDIGO	AP-TH-PL-001	VERSIÓN	II	VIGENCIA	2023	PÁGINA	17 DE 23

condiciones sean ideales en pro de la productividad y la calidad de los servicios, satisfacción que debe reflejarse en la autoevaluación dentro de la cultura del autocontrol.

4.1 ENFOQUE.

El enfoque humanista, un modo de pensar acerca del hombre donde se modifica la imagen que tenemos de los seres humanos y que realza nuestra grandeza y nuestra libertad, cuyas características de atención está centrada en la experiencia humana con énfasis en las cualidades humanas como la elección, la creatividad, la valoración, innovación y la auto-realización; resaltando el aprecio por la dignidad y valor del ser humano e interés en el desarrollo del potencial inherente a cada persona.

4.2 ESTRATEGIAS DEL PLAN DE TALENTO HUMANO.

ESQUEMA ORGANIZACIONAL.

- Organización en el trabajo, se basa en el diseño del empleo, la Planta de personal y el Manual de funciones.
- Gestión del empleo, se relaciona con el proceso de selección, vinculación y la movilidad articulada con la carrera administrativa y la desvinculación de funcionarios.
- Gestión del desempeño, centrado en la implementación de la evaluación del desempeño, aplicando las herramientas de la comisión nacional del servicio civil, como SEDEL Sistema Tipo de para la Evaluación de Desempeño Laboral.
- Gestión de compensación, determinada por los salarios y las Prestaciones sociales.
- Gestión del desarrollo del Talento Humano, se fundamenta esencialmente en el desarrollo del Plan institucional de capacitación.

	ALCALDÍA MUNICIPAL GARZÓN - HUILA Código Dane: 41298 NIT: 891.180.022 – 6					 SÍ SOMOS EL CAMBIO	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO						
CÓDIGO	AP-TH-PL-001	VERSIÓN	II	VIGENCIA	2023	PÁGINA	18 DE 23

4.3 PROGRAMA DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

El Plan de gestión estratégica del talento humano de la Alcaldía de Garzón, se formula a partir de la estructura organizacional vigente y la planta de cargos; teniendo como agente dinamizador el grupo de colaboradores del proceso, que realiza actividades de colaboración a todas las Secretarías y dependencias, para el mejor aprovechamiento de los recursos humanos, técnicos y materiales.

OBJETIVO DEL PROGRAMA:

Realizar diseños, seguimiento y evaluación de políticas administrativas, planes, programas y proyectos, siguiendo los lineamientos generales de la administración municipal para el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos.

4.4 PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo la provisión definitiva de los empleos según sus características:

- Los empleos de libre nombramiento y remoción, cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveen a través del sistema de meritocracia.
- La provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa se hace a través de las figuras de en cargo o excepcionalmente mediante nombramiento provisional.
- En cumplimiento con el Decreto 2011 de 2017, se adelantarán las estrategias institucionales e interinstitucionales pertinentes para proveer vacantes de empleo para personas en condición de discapacidad.

4.5 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

La Alcaldía anualmente, mediante el plan de previsión determinará las necesidades de personal para atender las funciones misionales y de apoyo de la Entidad, basados en los estudios técnicos resultantes de los ejercicios de diseño organizacional.

	ALCALDÍA MUNICIPAL GARZÓN - HUILA Código Dane: 41298 NIT: 891.180.022 – 6						 SÍ SOMOS EL CAMBIO
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO						
CÓDIGO	AP-TH-PL-001	VERSIÓN	II	VIGENCIA	2023	PÁGINA	19 DE 23

4.6 GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN.

La estrategia se enfoca en mejorar la calidad de información y los tiempos de respuesta en los informes presentados por la Secretaria General a las demás dependencias que lo requieran, a través de los Sistemas de Información aplicados para el proceso Gestión del Talento Humano.

4.7 CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL.

A través del proceso de inducción se fortalecerá la integración del servidor con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia por la Entidad y mediante la reinducción se reorientará al servidor en los cambios culturales producidos y la apropiación de los valores adoptados por la Alcaldía en su Código de Integridad, así como la articulación con el Plan de Desarrollo Municipal.

4.8 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la Alcaldía, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. Este plan se formulará anualmente, teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño.

Además, la construcción anual de este plan tendrá como principal propósito la progresiva transferencia de conocimiento entre los servidores públicos como una propuesta de eficiencia y gestión del conocimiento.

4.9 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Partiendo de la concepción de la integralidad del ser humano y con base en los diferentes resultados, recomendaciones médicas y el aislamiento selectivo con distanciamiento individual, se ha definido como línea para la formulación de iniciativas de salud y seguridad en el trabajo: i) la promoción de hábitos de vida

	ALCALDÍA MUNICIPAL GARZÓN - HUILA Código Dane: 41298 NIT: 891.180.022 – 6						 SÍ SOMOS EL CAMBIO
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO						
CÓDIGO	AP-TH-PL-001	VERSIÓN	II	VIGENCIA	2023	PÁGINA	20 DE 23

saludable y autocuidado, ii) caracterización de comorbilidades para la alternancia y iii) la cultura de la prevención.

4.10 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

La estrategia estará orientada a implementar un plan de desarrollo integral que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores y principios institucionales, mediante actividades específicas que respondan a las características e intereses de los servidores, cumpliendo con todas las restricciones de distanciamiento social. Igualmente, el plan de bienestar e incentivos se orientará al fortalecimiento de una cultura organizacional deseada y a la movilización de temas estratégicos de la Entidad. Dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

**SÍ
SOMOS
EL CAMBIO**



	ALCALDÍA MUNICIPAL GARZÓN - HUILA Código Dane: 41298 NIT: 891.180.022 – 6						
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO						
CÓDIGO	AP-TH-PL-001	VERSIÓN	II	VIGENCIA	2023	PÁGINA	21 DE 23

V. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

Rutas de creación de Valor	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
Ruta de la Felicidad <ul style="list-style-type: none"> La felicidad nos hace productivos Entornos físicos Equilibrio de vida Salario emocional Innovación con pasión 	Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Política de Integridad
Ruta del Crecimiento <ul style="list-style-type: none"> Liderando talento Cultura de liderazgo Liderazgo en valores Servidores que saben lo que hacen 	Vinculación Evaluación del Desempeño Gestión de la información Plan de Bienestar e incentivos
Ruta del Servicio <ul style="list-style-type: none"> Al servicio de los ciudadanos Cultura que genera logro y bienestar 	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación
Ruta de la Calidad <ul style="list-style-type: none"> La cultura de hacer las cosas bien Hacer siempre las cosas bien Cultura de la calidad y la integridad 	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación Nómina Trámites y certificaciones Vinculación



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO	AP-TH-PL-001	VERSIÓN	II	VIGENCIA	2023	PÁGINA	22 DE 23
--------	--------------	---------	----	----------	------	--------	----------

Rutas de creación de Valor	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
<p>Ruta de Análisis de Datos</p> <ul style="list-style-type: none">• Conociendo el talento• Entendiendo personas a través del uso de los datos	<p>Plan de Bienestar e incentivos</p> <p>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>Plan Institucional de Capacitación</p> <p>Vinculación</p> <p>Gestión de la información</p> <p>Nómina</p> <p>Trámites y certificaciones</p>





PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO	AP-TH-PL-001	VERSIÓN	II	VIGENCIA	2023	PÁGINA	23 DE 23
--------	--------------	---------	----	----------	------	--------	----------

El mayor descubrimiento de mi generación es que los seres Humanos pueden cambiar de vida cambiando de actitud.

William James



EL CAMBIO