



SUBSECRETARÍA DE
**TALENTO
HUMANO**

ALCALDÍA MUNICIPAL DE SANTA ROSA DE CABAL RISARALDA
SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PETH
VIGENCIA 2026

ENERO DE 2026



www.santarosadecabal-risaralda.gov.co

Alcaldía Municipal de Santa Rosa de Cabal
Carrera 14, Calle 12 Esquina C.A.M
Teléfono: PBX 366 0600
Código postal 661020



INTRODUCCIÓN

La Secretaría Administrativa del Municipio de Santa Rosa de Cabal - Risaralda, a través de la Subsecretaría de Talento Humano formula el Plan Estratégico de Talento Humano PETH de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1499 de 2017, por el cual se establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, a través de este mencionado plan gestionará el fortalecimiento del conocimiento, competencias laborales, bienestar institucional, seguridad y salud en el trabajo y ambiente laboral. Desde la política de integridad desarrollando acciones de difusión y socialización del código de integridad, adoptado mediante la Resolución No.00001903 de 2025, Por la cual se deroga la Resolución 4712 de 2018 , de tal manera que con ello se propicie mayor conocimiento y apropiación del mencionado código, y a la vez propiciar cambio de conductas y actitudes en los servidores para que ejerzan a cabalidad su labor frente al estado, generando confianza en la ciudadanía con los servicios prestados y a cargo del municipio.

En este sentido, El Plan Estratégico de Talento Humano se concibe en el marco de las prioridades estratégicas identificadas en el Autodiagnóstico de Gestión de Talento Humano, resultados del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión FURAG y la detección de las necesidades identificadas en cada uno de los componentes. Por lo anterior, el presente plan se encuentra enmarcado en la Política Gestión Estratégica del Talento Humano y de Integridad contemplada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG),

El Plan Estratégico de Talento Humano se ejecutará de manera articulada con los procesos y funciones de la administración municipal, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan, dichos procesos y políticas. Para ello se requiere del compromiso de todos los funcionarios y/o servidores públicos, así como también de su participación en las actividades y acciones que se desarrollen en el contexto de los planes, programas y estrategias encaminadas a fortalecer conocimientos, habilidades, actitudes y la calidad de vida laboral.

1. MARCO LEGAL-DISPOSICIONES NORMATIVAS APLICABLES

NORMATIVIDAD	CONTENIDO	PROCESO ASOCIADO CON LA NORMA
DECRETO 1567 DE 1998	Sistema Nacional de Capacitación, y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 909 de 2004	Por la cual establece las normas para el empleo público, carrera administrativa y gerencia pública, basándose en el mérito para el ingreso y ascenso.	Provisión de empleos Evaluación de Desempeño
LEY 1010 DE 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y los hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Ambiente Laboral
LEY 1064 DE 2006	Apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.	Plan Institucional de Capacitación
DECRETO 1072 DE 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo)	SG-SST Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
DECRETO 1083 DE 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública (establece el Plan Institucional de Capacitación PIC, Programa de Bienestar y Estímulos)	Plan Institucional de Capacitación Plan de Bienestar Social
LEY 1857 DE 2017	Protección Integral a la Familia, para adicionar y complementar las medidas de Protección de la familia.	Plan de Bienestar
DECRETO 648 DE 2017	Modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario de la Función Pública, en lo relacionado con administración de personal y situaciones administrativas.	Vinculación, Desarrollo Y Retiro

DECRETO 1499 DE 2017	Modelo Integrado de Planeación y de Gestión MIPG	Dimensión de Talento Humano
DECRETO 815 DE 2018	Competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Competencias
RESOLUCIÓN 0667 DE 2018	Catálogo de competencias funcionales para las áreas y procesos transversales de las entidades públicas.	Vinculación
DECRETO 612 DE 2018	Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado (planes y programas)	Planes y programas
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	Vinculación y Desarrollo
RESOLUCIÓN No.00001903 de 2025	Por medio de la cual se deroga la Resolución 4712 de 2018 y se Adopta el Código de Integridad. "Valores del Servidor Público del Municipio de Santa Rosa de Cabal"	Política de Integridad
Decretos 344 de 2020 y 004 de 2026	Por los cuales se expide, y actualiza el Manual de funciones y competencias laborales para la administración central del Municipio de Santa Rosa de Cabal	Vinculación

Nota: además de las normas mencionadas en el inciso anterior, toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano, como el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 y el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.

1. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano PETH de la Alcaldía Municipal de Santa Rosa de Cabal involucra a todos los funcionarios y/o servidores públicos de Carrera; LNY; En Provisionalidad, en total 108 cargos que conforman la planta actual de personal, durante su ciclo de vida institucional, es decir desde su ingreso, permanencia y hasta el retiro.

El PETH se formula con base en la detección de necesidades identificadas en cada uno de los componentes; Capacitación, Bienestar, Integridad, SG.SST, Resultado de la Medición de Clima Laboral, Resultado FURAG en esta política, en aras de implementar y desarrollar acciones de mejoras en los aspectos negativos o con bajos resultados.

2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el Talento Humano de la Alcaldía Municipal de Santa Rosa de Cabal, a través de la implementación de las estrategias y mecanismos contemplados en el PETH, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los funcionarios y/o servidores públicos durante su permanencia y hasta su retiro laboral, de manera que se contribuya al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, calidad de vida, seguridad y ambiente laboral.

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral y desempeño laboral de los servidores públicos de la alcaldía municipal generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración, y de formación, para fomentar su desarrollo integral a través de la puesta en marcha de los planes inherentes a talento humano.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, propiciando la actualización permanente bajo la premisa que los cambios deben contribuir a maximizar el valor público, a través del Plan Institucional de Capacitación.
- Desarrollar el Plan de Bienestar e Incentivos, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar.
- Desarrollar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales

y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los funcionarios y/o servidores públicos

- Gestionar la ejecución del Actual Plan de Vacantes de la administración municipal.

3. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los que se relacionan a continuación:

- Capacitación
- Bienestar e Incentivos
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Provisión de Empleos Vacantes

4. DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN

De acuerdo a lo anterior el desarrollo de la dimensión del Talento Humano de la Alcaldía Municipal de Santa Rosa de Cabal cuenta con información actualizada respecto a normatividad vigente, Planta de personal, (Caracterización de los empleos), resultados obtenidos de las mediciones adelantadas en Integridad, Clima o ambiente laboral, FURAG, Diagnostico de necesidades de Capacitación, Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo, y lineamientos del DAFP.

5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

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

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano se enmarcará en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor.

Las actividades a desarrollar se interrelacionan con algunas dimensiones y Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG, de acuerdo a la siguiente tabla:

TABLA DE DIMENSIONES MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión con Valores Para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del Conocimiento
D7	Control Interno

La matriz del PETH describe las actividades a realizar desde la Secretaría Administrativa a través de la Gestión del Talento Humano, que se interrelacionan con algunas dimensiones que se desarrollan a través de una o varias políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

DIMENSIÓN TALENTO HUMANO			CICLO DE VIDA	PROCESO	DIMENSIÓN ASOCIADA	BENEFICIARIOS
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	VARIABLE	ACTIVIDADES				
RUTA DE LA FELICIDAD	ENTORNO FISICO	Adelantar acciones de Identificación de peligros y riesgos locativos.	Desarrollo	SG-SST	D2	Todos los Funcionarios de la Alcaldía Municipal
		Gestionar la reacomodación de espacios de trabajo	Planeación	SG-SST	D2	Funcionarios Afectados
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Desarrollar actividades de esparcimiento e integración	Desarrollo	Bienestar e Incentivos	D1-D2	Todos los Funcionarios de la Alcaldía Municipal
		Ejecutar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable.	Desarrollo	SG-SST	D1	Todos los Funcionarios de la Alcaldía Municipal
		Realizar Actividades de Prevención y promoción de la salud física y mental	Desarrollo	Bienestar SG.SST	D1-D2	Todos los Funcionarios de la Alcaldía Municipal

	PRODUCTIVIDAD	Gestionar capacitaciones que contribuyan a mejorar las competencias laborales y la innovación	Planeación	PIC	D3-D6	Todos los Funcionarios de la Alcaldía Municipal
		Fomentar actividades deportivas, recreativas, culturales	Desarrollo	Bienestar	D1-D2	Todos los Funcionarios de la Alcaldía Municipal
		Promover actividades de Integridad a través de capacitación en integridad, difusión y socialización de los valores públicos al interior de la alcaldía	Desarrollo	Integridad y PIC	D1-D3	Todos los Funcionarios de la Alcaldía Municipal
RUTA DEL CRECIMIENTO	CULTURA DEL LIDERAZGO	Formular y desarrollar el Plan Institucional de Capacitación conforme a los lineamientos normativos y necesidades de capacitación.	Planeación	PIC	D2-D4	Todos los Funcionarios de la Alcaldía Municipal
		Fortalecer la socialización de la planeación institucional mediante espacios periódicos (reuniones, boletines internos, infografías) que garanticen mayor claridad y oportunidad en la información.	Planeación	Gestión Institucional	D2-D5	Todos los Funcionarios de la alcaldía Municipal
	BIENESTAR DEL TALENTO	Revisar y ajustar el proceso de inducción para los nuevos funcionarios que se vinculen en vacancias definitivas.	Planeación	PIC	D2-D4	Nuevos Funcionarios Públicos
		Realizar procesos de reinducción y/o retroalimentación entorno al	Desarrollo	PIC	D2-D4	Todos los Funcionarios de la Alcaldía

		desempeño laboral y frente a los cambios en procesos o procedimientos de la alcaldía.				Municipal
		Fomentar Estímulos en la celebración del día del Servidor público	Planeación	Bienestar e Incentivos	D1-D2	Todos los Funcionarios de la Alcaldía Municipal
RUTA DEL SERVICIO	CULTURA BASADA EN EL SERVICIO	Promover la capacitación permanente para el fortalecimiento de competencias, habilidades y la Innovación	Desarrollo	PIC	D1-D2	Todos los Funcionarios de la Alcaldía Municipal
		Promover la cultura de integridad, a través del fomento de los valores públicos	Desarrollo	Integridad	D3	Todos los Funcionarios de la Alcaldía Municipal
RUTA DE LA CALIDAD	HACER LAS COSAS BIEN	Desarrollar objetivamente el sistema de evaluación del desempeño	Desarrollo	Gestión Adva	D2-D4	Funcionarios en Carrera Administrativa
		Promover la presentación oportuna de la declaración de bienes y rentas	Desarrollo	Vinculación Y permanencia	D3	Todos los Funcionarios de la Alcaldía Municipal
RUTA DE ANALISIS DE DATOS.	DISPONER DE INFORMACIÓN	Promover la actualización permanente de datos en el SIGEP	Desarrollo	Gestión Adva	D5	Todos los Funcionarios de la Alcaldía Municipal
		Gestionar el plan de vacantes, garantizando su cubrimiento.	Planeación	Plan de Vacantes	D1-D4	Funcionarios en vacancia definitiva, en provisionalidad o con Encargos

6. PLANES DE TALENTO HUMANO POR COMPONENTES

Los planes y programas formulados en la Alcaldía Municipal de Santa Rosa de Cabal, permiten la articulación de acciones de capacitación, bienestar social, seguridad y salud en el trabajo, calidad de vida laboral e integridad, para propiciar el fortalecimiento individual y colectivo de los funcionarios públicos, en pro de la satisfacción personal y en la consecución de metas y objetivos institucionales, generando valor público.

6.1 Plan Institucional de Capacitación PIC

El Plan Institucional de Capacitación que se formula responde a las necesidades específicas de actualización permanente, y a los diferentes temas necesarios para el cumplimiento de funciones, lo cual redundará en el fortalecimiento de saberes y efectividad en la gestión pública, por ende, a la contribución de valor público y a la confianza ciudadana.

El Plan Institucional de Capacitación de la Alcaldía Municipal de Santa Rosa de Cabal tiene como Objetivo fortalecer y desarrollar las competencias laborales de sus funcionarios y/o servidores públicos a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de contribuir al fortalecimiento del conocimiento, los saberes, habilidades y actitudes para el adecuado cumplimiento de las funciones y los objetivos institucionales.

El Plan Institucional de Capacitación se construye a partir de la identificación de las necesidades propias de cada secretaría, las detectadas por los mismos funcionarios y/o servidores producto del resultado de la encuesta de necesidades de capacitación aplicada en diciembre de 2025, y las referidas en el Plan Nacional de Capacitación 2023-2030 relacionadas con habilidades y competencias, probidad y ética de lo público, Gestión del conocimiento y la innovación y transformación digital.

6.2 Plan de Bienestar e Incentivos

El Plan de Bienestar Social tiene como fundamento el reconocimiento del servidor público como un ser integral, sujeto a necesidades de índole material, social, familiar, afectivo, y cultural, que requiere de creatividad, esparcimiento y actitud para buscar respuesta a esas necesidades, de manera que se revierta en un mejor estar consigo mismo y un buen ambiente laboral.

El Plan de Bienestar de la Alcaldía de Santa Rosa de Cabal tiene como Objetivo: Contribuir

al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración, promoción y prevención de la salud física y mental. A fin de mejorar la motivación, el crecimiento profesional y personal, y propiciar un mejor ambiente laboral.

El Plan de Bienestar se desarrolla en torno a las Áreas de Protección y Servicios Sociales y Calidad de Vida Laboral, contemplando algunos Ejes sugeridos en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, como son salud mental, diversidad e inclusión, y transformación digital, y mediante la programación de acciones y/o actividades contempladas en el resultado de la encuesta realizada al grupo de servidores de la alcaldía, teniendo en cuenta aspectos generados en la medición de clima o ambiente laboral y SG-SST.

6.3 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

El plan de seguridad y salud en el trabajo se realiza en el marco del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de acuerdo a lo estipulado en el Decreto 1072 de 2015, y la Resolución 0312 de 2019. Esta normatividad establece derechos a los trabajadores/as y obligaciones del empleador de organizar y realizar actividades preventivas, así como también comprobar su eficacia en materia de seguridad y salud en el trabajo, higiene, ergonomía, responsabilidades públicas de control, promoción y prevención.

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía Municipal de Santa Rosa de Cabal tiene como Objetivo Fortalecer la Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la planificación, desarrollo, verificación y generación de acciones preventivas, correctivas y de mejora, según las disposiciones legales vigentes. Y se desarrolla articuladamente con el Plan de Bienestar e Incentivos en lo relacionado con las actividades de promoción y prevención de la salud física y mental, con el apoyo de la ARL, entidades de salud e institucional.

6.4 Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes de la Alcaldía Municipal tiene como objetivo Garantizar el cubrimiento de las vacantes, en el marco de la normatividad vigente, y relacionadas con la meritocracia, la transparencia y la inclusión en la Administración Pública, identificando y clasificando las vacantes según sea la prioridad, de acuerdo con las necesidades de cada dependencia, reduciendo el tiempo de cobertura de vacantes mediante la optimización de los procesos de convocatorias o selección para la recepción de hojas de vida en términos

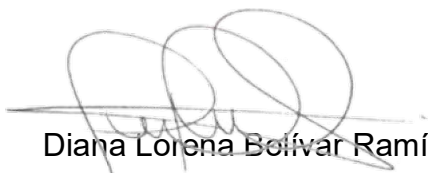
de experiencias, estudios y competencias exigibles para el desempeño del empleo, de acuerdo a lo estipulado en el manual específico de funciones y competencias laborales para los diferentes cargos de la planta de empleos.

Este plan incluye la relación de los empleos con vacancia que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

La evaluación y el seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano PETH, se realizará a través de:

- El Resultado del puntaje obtenido en la actualización del autodiagnóstico de la matriz estratégica de talento humano.
- El Resultado del FURAG, con relación a la medición, evolución y desarrollo de la gestión estratégica de talento humano.
- Los resultados obtenidos de estas mediciones permitirán la formulación de acciones de mejora que haya lugar para la siguiente vigencia.



Diana Lorena Bolívar Ramírez
Secretaria Administrativa



Carolina Segura Valencia
Subsecretaria de Talento Humano

Daniela Giraldo Agudelo
Proyectó: Contratista – Subsecretaría de Talento Humano