



# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



<b>Código:</b>	D-GH-65
<b>Versión:</b>	06



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)

### DIMENSION 1.

#### MIPG:

#### TALENTO HUMANO

#### MUNICIPIO DE BELLO

#### DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

2024



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



### TABLA DE CONTENIDO

1. GENERALIDADES .....	3
2. MARCO LEGAL .....	4
3. ALCANCE .....	5
4. OBJETIVO GENERAL .....	6
4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	6
5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 .....	7
5.1 Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos.....	7
5.2. Programas de Bienestar e Incentivos.....	7
5.3. Plan Institucional de Capacitación PIC.....	7
5.4 Plan de Seguridad y Salud en el trabajo .....	8
5.5 Evaluación del Desempeño y Gerencia Pública .....	8
5.6 Administración de nómina.....	9
5.7. Archivo de Historias Laborales.....	9
5.8. SIGEP.....	9
5.9. PQRSD.....	9
5.10 Situaciones administrativas.....	9
5.11 Procedimiento de Retiro.....	9
6. Política de Integridad .....	10
7. Gestión del concommitamiento y la innovación.....	10
8. ARTICULACIÓN RUTAS DE CREACION DE VALOR.....	10
9. CRONOGRAMA DEL PLAN DE ACCIÓN 2024:.....	11
NOTAS DE CAMBIO .....	14



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



### 1. GENERALIDADES

La Dirección Administrativa de Talento Humano, partiendo de la Planeación Estratégica Institucional, así como los lineamientos metodológicos del Departamento Administrativo de La Función Pública (DAFP) e integrando la encuesta diagnóstica vigente que detecta las necesidades manifestadas por los servidores de la Administración Municipal, ha logrado articular los diversos componentes y actividades que responden al plan de acción y sus actividades inherentes en el PLAN ESTRATEGICO 2024.

El Presente Plan estratégico está constituido por los componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en su Dimensión del Talento Humano, Priorizando algunos de los principios básicos como son:

- Orientación a resultados
- Articulación Institucional
- Excelencia y calidad
- Toma de decisiones basada en evidencias
- Aprendizaje e innovación
- Enaltecimiento al servidor Público
- Compromiso
- Mejoramiento continuo

Y aquellos programas, proyectos o actividades que responden a las expectativas y necesidades expresadas por los servidores de las diferentes Secretarías.

El plan Estratégico proyecta sus metas y objetivos para el 2024, considerando, que para este año se podrán contar con datos que permitan orientar acciones claras que promuevan las rutas de creación de valor: LA FELICIDAD, CRECIMIENTO, SERVICIO, CALIDAD y ANÁLISIS DE DATOS, en pro del bienestar de todos los servidores.



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



## 2. MARCO LEGAL

Principales bases normativas de la Gestión del Talento Humano.

REFERENTE NORMATIVO	TEMÁTICA
Política Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales	Establece lineamientos pedagógicos para el desarrollo de los Planes Institucionales de Capacitación desde el enfoque de competencias laborales.
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53	Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.
Decreto Ley 1567 de 1998. Sentencia 1163 de 2000	Establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 489 de 1998	Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.
Ley 909 de 2004, Art. 36	Establece que el objetivo de la capacitación debe ser el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias para posibilitar el desarrollo profesional de los trabajadores y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
Decreto 4110 de 2004; NTCGP 1000: última versión, numeral 6.2 Talento Humano	Competencia de los servidores públicos basada en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas para asegurar la conformidad de los requisitos del producto y/o servicio.
Decreto 1227 de 2005, Título V - Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos - Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación	Precisa que 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.
Decreto 4661 de 2005 - Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005.	Se establece los beneficios en programas de educación para los servidores públicos y sus familias
Ley 1064 de Julio 26/2006 y sus decretos reglamentarios	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley general de educación
Circular Externa DAFP No. 100- 010 del 21 de noviembre de 2014	Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 - 2027



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



REFERENTE NORMATIVO	TEMÁTICA
Decreto 894 de 2017, Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público 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.
Sentencia C-527/17 en el artículo 1° del decreto ley 894/17	Se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.
Decreto 648 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015.
Circular 012 de 2017 del DAFP	Lineamientos sobre igualdad y protección a la mujer.
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifican las competencias de los de los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004
Resolución 04 de 2020	Por el cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación
Documento	Plan Nacional de formación y capacitación 2020-2030
Guía	Guía para la formulación del plan institucional de capacitación - PIC- Abril 2021. ESAP
Documento	Programa de bienestar e incentivos. Versión 1 enero 2021 DAFP

### 3. ALCANCE

El Plan de Gestión Estratégica de Talento Humano de la Administración Municipal de Bello, inicia con el análisis de lo realizado en el año 2024, frente a las brechas que aún existen, basado en las necesidades de cada uno de los componentes (Planes) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Aplica para todos los servidores públicos de la Administración Municipal de Bello, de acuerdo con la normatividad establecida.



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



### 4. OBJETIVO GENERAL

Articular los componentes del Plan estratégico de Talento Humano para dar respuestas a las necesidades que fueron manifestadas por las diferentes Secretarías de la Administración Municipal de Bello a través de la “Encuesta para la elaboración de los Planes de Recursos Humanos 2024” mediante las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, como centro del modelo.

#### 4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proveer de manera oportuna las vacantes mediante el proceso meritocrático de acuerdo con los lineamientos establecidos con la CNSC.
- Fortalecer Habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamientos, inducción y reinducción, acorde con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral, así como actividades de preparación para el retiro por pensión.
- Obtener un mejoramiento sustancial del clima organizacional, mediante la aplicación de las baterías del diagnóstico del riesgo psicosocial que conlleven a la transformación positiva de los empleados.
- Promover el liderazgo del talento humano fundamentado en el control, el seguimiento, la evaluación y el cumplimiento de resultados institucionales.
- Definir e implementar las pautas y criterios para promocionar, prevenir reconocer, ejecutar, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



### 5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2024

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

A continuación, se describe cada uno de los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH:

#### 5.1 Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos

Reportar el estado de la planta de personal con el fin de identificar las necesidades de la planta, así como velar por la vinculación de personal idóneo, con las competencias, los conocimientos y la vocación de servicio para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

#### 5.2. Programas de Bienestar e Incentivos

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la Administración Municipal, a través de programas que fomenten el desarrollo integral, el esparcimiento, la integración familiar y se incluirán actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

**Objetivo Incentivo:** Reconocer a los servidores de carrera administrativa y al mejor de libre nombramiento y remoción con incentivos no pecuniarios de acuerdo con la evaluación del desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad.

#### 5.3. Plan Institucional de Capacitación PIC.

Contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la Administración Municipal, a través de lo identificado en la detección de necesidades de capacitación a través de la “Encuesta para los Planes de Recursos Humanos” necesidades de capacitación y lo sugerido por el DAFP.



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



### 5.4 Plan de Seguridad y Salud en el trabajo

Implementar los estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST, el cual contará con programas y actividades en los sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria que permitan generar ambientes de trabajo seguros y saludables.

Se establecerán disposiciones definiendo responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional

Conforme a lo anterior se implementarán acciones como:

- Gestionar adecuadamente los recursos asignados a SST.
- Capacitar al personal de la administración en temas de SST, de acuerdo a los peligros y riesgos específicos a los que están expuestos como trabajadores.
- Evaluar cumplimiento de requisitos SST (Decreto 1072/15, Resolución 0312 de 2019).
- Identificar y cumplir con la normatividad legal vigente en materia de riesgos laborales.
- Aplicación de la batería del riesgo psicosocial.
- Cumplir con el reporte e investigación de accidentes, incidentes, de acuerdo al número de eventos ocurridos.
- Identificar e intervenir los peligros y riesgos en el ambiente laboral.

### 5.5 Evaluación del Desempeño y Gerencia Pública

Dar cumplimiento a los lineamientos de la CNSC sobre sistema tipo de evaluación de desempeño laboral (EDL), Acuerdo 617 de 2018.

Para el 2024 la evaluación de Desempeño laboral y la Gerencia Pública, estarán orientadas a continuar fortaleciendo el proceso: Con capacitaciones a los diferentes actores.





## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



### 5.6 Administración de nómina.

Dar cumplimiento a los lineamientos para pago de nómina, Seguridad Social y Parafiscales de la Planta.

### 5.7. Archivo de Historias Laborales

Dar cumplimiento a los lineamientos establecidos por el Archivo General de la Nación para la conservación de las historias laborales y mantener actualizados los expedientes.

### 5.8. SIGEP.

Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, Es la fuente primaria confiable para obtener información sobre el talento humano.

Se promoverá el cumplimiento por parte de los servidores de sus deberes en cuanto al manejo y actualización de su información en el sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP. (Hoja de vida y declaración de bienes y rentas), Y se registrara cada servidor público antes de su vinculación con la entidad.

### 5.9. PQRSD.

Mejorar la calidad de información y los tiempos de respuesta tanto de las PQRSD como de los diferentes informes presentados a las dependencias que lo requieran y a los entes de control a través de las Auditorias y Planes de mejoramiento.

### 5.10 Situaciones administrativas.

Gestionar los permisos, encargos, traslados, reubicaciones, asignación de funciones, vacaciones, licencias, entre otros.

### 5.11 Procedimiento de Retiro.

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar a poyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión.



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



La dirección de Talento Humano enfocara su estrategia en Brindar las herramientas necesarias que permitan a los servidores públicos de la Administración Municipal próximos a pensionarse, prepararse para el cambio de empleado al de pensionado.

Para el retiro por pensión, la Dirección de Talento Humano desarrolla un programa de prepensionados, en el que se efectúan talleres con la Caja de Compensación Familiar que tienen como objetivo preparar a esta población, teniendo en cuenta el desarrollo de aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros, que faciliten asumir el retiro de la vida laboral.

Así como mecanismo para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

### 6. POLÍTICA DE INTEGRIDAD

La dirección Administrativa de Talento Humano continuara con la implementación de la política de integridad conforme con el Modelo integrado de Planeación y Gestión-MIPG. Incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades de los funcionarios públicos, para generar un cambio cultural orientado a garantizar la moralidad, la ética y la responsabilidad en el ejercicio del servicio público.

### 7. GESTIÓN DEL CONCOMIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Desarrollar e implementar mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores públicos que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados, como parte del proceso de transferencia del conocimiento.

Se evidencio en el autodiagnóstico de la Gestión del Conocimiento y la Innovación, la necesidad de desarrollar la ruta de valor de la Innovación, que permita evidenciar resultados más contundentes en temas de creatividad e invención de nuestro talento humano.

### 8. ARTICULACIÓN RUTAS DE CREACION DE VALOR

Para la creación de valor público, la Gestión estratégica de talento Humano se enmarcará en las rutas de creación de valor para las dos políticas de responsabilidad



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



de talento humano: **Gestión Estratégica del Talento Humano y la Política de integridad.**

Para operativizar el Plan Estratégico de Talento Humano, la política del MIPG define **5 Rutas de creación de valor** las cuales según del modelo si una entidad implementa acciones efectivas en todas las rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano serán los siguientes:

Mecanismos de evaluación	Periodicidad	Responsable
Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano	anual	Director/a de Talento Humano y Líderes de los Procesos
Mesa técnica dimensión 1 y 6	Semestral	Secretario de Servicios Administrativos/Secretario de la Mesa
Porcentaje de cumplimiento del Plan estratégico de Talento Humano	Bimensual	Director/a de Talento Humano y Líderes de los Procesos
FURAG II	Fechas Establecidas - DAFP	Secretaria de Planeación / Líderes de los Procesos de talento Humano

### 9. CRONOGRAMA DEL PLAN DE ACCIÓN 2024:

Teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por el DAFP nuestro plan estratégico de talento humano para el presente año del 2024 tiene los siguientes componentes teniendo en cuenta las 3 etapas en las cuales debe desarrollarse las acciones y las estrategias ya enunciadas:

- Ingreso
- Permanencia
- Retiro



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



En el cuadro que se anexa al presente documento, se describen los productos a, mediante cuales acciones, en que tiempo, meta propuesta e indicador de medición. Así:

	COMPONENTE	ACCIONES	INDICADOR	META (Producto-Resultado)	FECHA LIMITE	EVALUACION
INGRESO	Revisión de requisitos para el nombramiento	Estudio de Hoja de Vida, Verificación con manual de funciones y competencias, revisión de normas.	(No. de hojas de vida revisadas / No. de posesiones) *100.	100%	31/12/2024	
	Inducción	Dar cumplimiento al procedimiento de Inducción	(No. De personas convocadas a inducción/ No. De asistentes) *100	100%	31/12/2024	
PERMANENCIA	Capacitación	Dar cumplimiento al procedimiento de capacitación	No. De actividades ejecutadas de formación o capacitación / No. De actividades de formación o capacitación programadas * 100	90%	31/12/2024	
	Programas de Bienestar	Cumplimiento del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos	(No. De actividades o eventos ejecutados/ No. De actividades o eventos programados) *100	90%	31/12/2024	



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



	COMPONENTE	ACCIONES	INDICADOR	META (Producto-Resultado)	FECHA LIMITE	EVALUACION
	Salud Ocupacional	Dar cumplimiento al procedimiento de seguridad y salud en el trabajo	(No. de Actividades Realizadas/ No. de Actividades Programadas) *100	86%	31/12/2024	
	Reporte de Novedades a la CNSC frente a los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva	A más tardar de los 5 días de que se presente una novedad en un empleo en vacancia definitiva de carrera administrativa se reporta en el aplicativo	(No de novedades presentadas/ No de novedades reportadas) *100	100%	31/12/2024	
RETIRO	Prepensionados	Dar cumplimiento a las actividades de pre pensionados	(No. Actividades Realizadas/ No de Actividades Programadas) * 100	90%	31/12/2024	
	Liquidación	Liquidar oportunamente a quienes se retiran de la entidad	(No liquidaciones Realizadas/ Personas retiradas) *100	100%	31/12/2024	
	Retiro	Retiro de servidores	Índice de retiro de los funcionarios según modalidad.	No aplica	Retiro	

Por último, se dará cumplimiento a las diferentes estrategias anunciadas en procura de garantizar una debida prestación del servicio y que son necesarias para la implementación del Plan Estratégico de Recursos Humanos.



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



### NOTAS DE CAMBIO

BREVE DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN	FECHA aaaa-mm-dd
No aplica para la primera versión.	01	2018-01-05
Actualización Vigencia 2020, dentro del marco de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG (Decreto 1499 de 2017), se asignó a las Entidades la obligación de elaborar y publicar sus planes anuales relacionados con la política de desempeño institucional.	02	2020-02-18
Actualización Plan para la vigencia 2021.	03	2021-01-27
Actualización Plan para la vigencia 2022.	04	2022-01-31
Actualización Plan para la vigencia 2023.	05	2023-01-30
Se actualizaron normas, necesidades, plan de vacantes, actividades, cronograma, plan de acción.	06	2024-01-26

Elaboró:	Paula Andrea Zuluaga Vanegas- Profesional Universitaria	Fecha:	2024-01-26
Revisó:	Marta Cecilia Aguirre Quintero, Directora Administrativa de Talento Humano	Fecha:	2024-01-26
Aprobó:	Marta Cecilia Aguirre Quintero, Directora Administrativa de Talento Humano	Fecha:	2024-01-26