



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO
HUMANO
2020**



Código:	D-GH-65
Versión:	03

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. GENERALIDADES
3. MARCO LEGAL
4. ALCANCE
5. OBJETIVO GENERAL
6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
7. DIAGNÓSTICO
- 7.1 POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO
8. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO
- 8.1 LINEA 1. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS
- 8.2. LÍNEA 2. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES
9. GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO PARA EL 2020
- 9.1. ESTRATEGIA DE VINCULACIÓN
- 9.2. ESTRTEGIA PROGRAMAS DE BIENESTAR
 - 9.2.1. PLAN DE CAPACITACIÓN
 - 9.2.2. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
 - 9.2.3. HORARIO FLEXIBLE
 - 9.2.4. TELETRABAJO
 - 9.2.5. INDUCCIÓN
 - 9.2.6. CLIMA ORGANIZACIONAL
10. ESTRATEGIA PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
11. ESTRATEGIA GESTION DEL DESEMPEÑO Y GERENCIA PÚBLICA
12. ESTRATEGIA CUMPLIMIENTO POLITICA DE INTEGRIDAD



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO
HUMANO
2020**



13. ESTATEGIA GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN
14. ESTRATEGIA GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION
15. ESTRATEGIA EN EL PROCEDIMIENTO DE RETIROS
16. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACION DE VALOR
17. ARTICULACIÓN DE PLANES DE TALENTO HUMANO
1. EVALUACIÓN DEL PLAN



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO
HUMANO
2020**



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
(PETH)**

DIMENSION 1.

MIPG:

TALENTO HUMANO

MUNICIPIO DE BELLO

SECRETARIA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

2020



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020



1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento del art.15 de la Ley 909 de 2004, el cual define las funciones de las unidades de Personal de las Entidades Públicas, delegando en ellas la responsabilidad de elaborar los Planes Estratégicos de recursos humanos, y reglamentando sus directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado en el 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”**

La Administración Municipal de Bello, en cumplimiento de la normatividad vigente y propendiendo por el desarrollo integral del servidor público formuló el presente documento para la vigencia 2020.

El Plan Estratégico de Talento Humano (**PETH**), es el instrumento que consolida las estrategias a desarrollar para garantizar las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano, teniendo en cuenta la visión que se persigue y las características del personal de la entidad, estableciendo retos concretos y necesidades. Y se enmarco en la política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de planeación y gestión (MIPG), que busca que cada servidor ejerza a cabalidad su labor frente al estado, de tal manera que genere confianza y valor de lo público.

La implementación de este plan permitirá dar cumplimiento a las metas de los proyectos plasmados en el Plan de Desarrollo **“Por el Bello que Queremos” 2020-2023**, en el **pilar 2 Institucionalidad “Generar confianza al interior de la Administración Municipal crea un ambiente laboral en beneficio de los empleados y para los usuarios de nuestra empresa...”** y para el fortalecimiento del Modelo integrado de planeación y gestión Mipg en su componente Dimensión 1. Talento Humano.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020



2. GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), como un marco de referencia para facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías que permita fortalecer el Talento Humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana.

Es así como la principal Dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano, identificándolo como el corazón del modelo, esto hace que cobre mayor relevancia adelantar la implementación de una política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), que le apueste a seguir avanzando hacia la consolidación.

El plan estratégico de talento Humano, se enfocará en agregar valor al ciclo de vida laboral de los funcionarios en cada una de las etapas: ingreso, desarrollo y retiro mediante actividades y estímulos que permitan el mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso que conlleve a una prestación de los servicios acorde con las demandas de los ciudadanos, en aras de mejorar la productividad y generar así valor de lo público.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
2020



3. MARCO LEGAL

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al Plan estratégico de Talento Humano se encuentra:

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el sistema de gestión establecido en la Ley 1753 de 2015.	Gestión Estratégica del Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera Administrativa , gerencia pública, establece el plan de vacantes y plan de previsión de empleos	Gestión Estratégica del Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Sistema de Seguridad Social
Decreto 1083 de a 2015	Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario de Sector Función Pública.	Gestión Estratégica del Talento Humano
Ley 1010 del 23 de Enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.	Gestión Estratégica del Talento Humano SG-SST
Decreto 2177 del 29 de Junio de 2006	Establece Modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica.	Gestión Estratégica del Talento Humano



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
2020



Circular Conjunta No. 13 del 18 de abril de 2007	Formatos únicos de información laboral para tramite de Bono Pensional	Seguridad Social en Pensiones
Ley 1221 del 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el teletrabajo.	Bienestar Laboral
Ley 1952 del 28 de Enero 2019	Expide el Código General Disciplinario y deroga a Ley 732 de 2002 relacionada con Derecho Disciplinario	Control Interno Disciplinario
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto único Reglamentario del sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo)	Sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)
Acuerdo 6176 de 2018	Establece el Sistema Tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera y en provisionalidad	Carrera Administrativa
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Deroga la Resolución 312 de 2019, Define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleados y contratistas	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)
Código de Integridad del Sector Publico 2017	DAFP crea del Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama ejecutiva de colombiana.	Política de Integridad Talento Humano

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020	
---	--	---

Código de Integridad Administración Municipal de Bello	Documento D-GTH 65 crea del Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores Públicos de la Administración Municipal de Bello.	Política de Integridad Gestión Estratégica de Talento Humano
Decreto 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulo para los empleados del Estado	Bienestar Laboral

4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Administración Municipal de Bello, inicia con la identificación de necesidades halladas en los autodiagnósticos y en cada uno de los componentes (Planes Operativos), de la Gestión estratégica del talento humano y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, Aplica para los servidores públicos de Carrera, en provisionalidad, libre nombramiento y remoción y Administrativos de las instituciones Educativas, de acuerdo con la normatividad establecida.

5. OBJETIVO GENERAL

Gestionar adecuadamente el talento humano conforme con la normatividad vigente, alineado con la planeación estratégica y la cultura organizacional, mediante acciones de mejoramiento continuo en el desarrollo, bienestar, motivación y reconocimiento de los servidores de la Administración Municipal de Bello.

6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proveer de manera oportuna las vacantes mediante el proceso meritocrático, para atender las funciones misionales y de apoyo de la Administración Municipal.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020



- Promover la toma de decisiones para la gestión estratégica del talento humano a través de información oportuna, consolidada y actualizada en un sistema de información seguro.
- Fortalecer Habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamientos, inducción y reinducción, acorde con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Mantener una planta óptima para el cumplimiento de la misión y una adecuada prestación del servicio.
- 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.

7. DIAGNÓSTICO:

7.1. Política de Gestión Estratégica del talento Humano en la Administración Municipal de Bello

En la medición del MIPG del año 2019 para el mes de febrero, la Política de Gestión Estratégica de Talento humano dio como resultado un puntaje de 62,8 y 41,1 en la Política de Integridad. A partir de esos resultados se formularon acciones para avanzar en la implementación de los distintos aspectos que componen la política.

Durante el segundo semestre de la vigencia, se aplicó nuevamente un ejercicio de



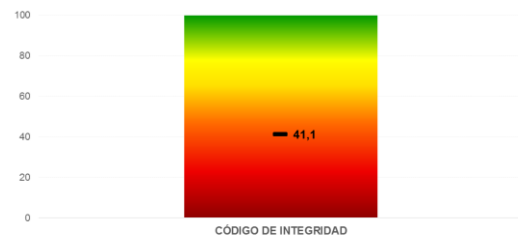
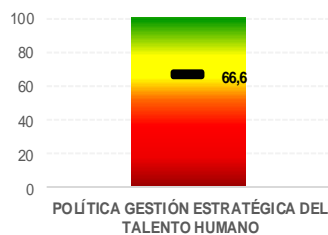
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020



autodiagnóstico a la gestión estratégica de talento humano con el instrumento del DAFP. Obteniendo una puntuación de 66 puntos.

El resultado consolidado de la dimensión en sus dos políticas, nos ubica en un nivel de madurez de **TRANSFORMACION** (61-80), evidenciando la necesidad de intensificar las prácticas tanto en la parte estratégica del talento humano como en la promoción de la política de integridad, de manera articulada con las acciones a desarrollar en los planes de acción del año 2020.

Es así como para el 2020 la Dirección Administrativa de Talento Humano, encaminara todos los esfuerzos, en consolidar una política de gestión del talento humano que nos permita ir avanzando hacia la consolidación (81-100).



Fuente: Matriz Autodiagnóstico DAFP.

8. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

Teniendo en cuenta los lineamientos propuestos por la función Pública dentro del marco de desarrollo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Mipg, el plan estratégico de Talento Humano, enfocara sus esfuerzos en una adecuada gestión que permita aumentar la productividad y la calidad de vida de los servidores públicos de la Administración Municipal.

Comprende la realización de todas sus actuaciones administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores durante su **INGRESO, PERMANENCIA Y RETIRO**



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2020



Durante el cuatrienio 2020-2023, la Gestión Estratégica de Talento Humano estará fundamentada en el **PILAR INSTITUCIONALIDAD**, “**Generar confianza al interior de la Administración Municipal, crear un ambiente laboral en beneficio de los empleados**”, Y proyectará su gestión a través de **2 LÍNEAS DE ACCIÓN Y 8 ESTRATEGIAS**:

8.1. LÍNEA 1. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS:

La caracterización de los empleos permite orientar la generación de acciones priorizando estrategias hacia la caracterización de la población de servidores.

La planta de personal actual de la Administración Municipal de Bello, está conformada por un total de seiscientos treinta y siete (637) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de cargo y nivel jerárquico:

Tabla 1. Número empleos en la Entidad

TIPO DE VINCULACIÓN	NÚMERO DE CARGOS
Elección Popular	1
Periodo Fijo	1
Libre Nombramiento y Remoción	91
Carrera Administrativa	543
Empleado oficial	1
	Total: 637

Información Organización y Métodos con corte al 31 de enero de 2020



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO
HUMANO
2020**



Tabla 2. Distribución de empleos por tipo de cargo y nivel jerárquico

PLANTA ADMINISTRACIÓN CENTRAL					
Nivel	Denominación	Provistos	Vacancia Definitiva	Vacancia Temporal	Total general
DIRECTIVO	Alcalde	1			1
	Director Administrativo	19	2		21
	Director Técnico	3	1		4
	Gerente	2			2
	Jefe de Oficina	0	1		1
	Secretario de Despacho	16			16
	Subsecretario de Despacho	6	2		8
	Total, Directivo		47	6	
ASESOR	Asesor	7			7
	Jefe de Oficina Asesora	1			1
	Total, Asesor	8			8
PROFESIONAL	Comisario de Familia	3			3
	Corregidor	0	1		1
	Inspector de Policía	14			14
	Profesional Especializado	29	9	2	40
	Profesional Especializado Área Salud	2			2
	Profesional Universitario	152	3	1	156
	Profesional Universitario Área Salud	6			6
	Trabajador Oficial	1			1
Total, Profesional		207	13	3	223
TÉCNICO	Agente de Tránsito	94			94
	Subcomandante de Tránsito	4			4
	Técnico Administrativo	21			21
	Técnico en Salud	4			4
	Técnico Operativo	53			53
	Total, Técnico		176		
ASISTENCIAL	Auxiliar Administrativo	156			156
	Auxiliar de Servicios Generales	0	1		1
	Conductor	19			19
	Secretaria ejecutiva	1			1
	Total, Asistencial		176	1	
Total general		614	20	3	637



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020



8.2. LÍNEA 2. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES:

Para esta vigencia se trabajará en la caracterización de los servidores con información que nos permita la identificación de las características más relevantes como las variables geográficas, demográficas e intrínsecas (nivel educativo, edad, estado civil, género, tipo de vinculación, nivel jerárquico, experiencia laboral), de los servidores públicos de planta de la Administración Municipal, como principal insumo para la administración del talento humano.

9. Estrategias de Talento Humano 2020.

El compromiso de la Dirección Administrativa de Talento Humano es el desarrollo integral (mente, cuerpo y emoción) para el autoreconocimiento del ser, el saber, el querer y el poder de cada servidor y su impacto en el ambiente laboral.

9.1. Estrategia de Vinculación.

A través de esta estrategia la Dirección de Talento Humano velará por la vinculación de personal idóneo, con las competencias, los conocimientos y la vocación de servicio para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

Entre tanto se surta el concurso de méritos que se encuentra en curso para la provisión de las 363 vacantes definitivas reportadas a la CNSC por la Administración municipal, se realizará la provisión de los empleos de carrera bajo las modalidades de encargo con personal de carrera administrativa y nombramiento en provisionalidad, para tales procesos se efectúa un análisis de la hoja de vida de los candidatos, frente a los requisitos definidos en los manuales de funciones.

Igualmente fortaleceremos el proceso de vinculación para que se realice con prontitud y legalidad a través del cumplimiento del procedimiento establecido, verificando que se cumpla con cada uno de los requisitos exigidos.

9.2. Estrategia Programas de Bienestar

El **OBJETIVO** será desarrollar las competencias tanto funcionales como comportamentales de los Empleados de la Administración Municipal para el desempeño de sus funciones con calidad.

9.2.1. Plan Institucional de Capacitación PIC

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020	
---	--	---

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores Públicos de la administración Municipal, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita transformaciones en los diferentes contextos para la creación de una cultura organizacional.

De conformidad con lo anterior, tendremos en cuenta como insumo los análisis de resultados de las encuestas que se han realizado sobre las necesidades de formación y capacitación por áreas de desempeño y planes de mejoramiento.

9.2.2. Plan de Bienestar e incentivos.

La estrategia estará orientada a desarrollar un plan equitativo y eficaz que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la administración Municipal de Bello y sus familias.

El **plan de incentivos** se encaminara al reconocimiento a los mejores servidores públicos de la Administración Municipal en sus diferentes niveles jerárquicos por el buen desempeño del funcionario, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad.

Según lo establecido en la normativa vigente, los incentivos pueden ser pecuniarios y no pecuniarios: los primeros, otorgados a los mejores servidores públicos de la entidad que cumplan con los requisitos establecidos en la norma; los segundos, otorgados a los equipos de trabajo que logren el primer lugar de la competencia con un proyecto que redunden en el mejoramiento del servicio de la entidad.

Se tomará como insumo la evaluación de desempeño laboral de los empleados de la Administración que se encuentren en carrera administrativa; así como también actividades específicas que respondan a las características e intereses de los servidores como días clásicos a nivel nacional o que representen un sentido social importante y significativo para la población de la organización y su núcleo familiar.

9.2.3. Horario Flexible: Teniendo en cuenta la Resolución 201804000032 del 22 de Enero de 2018, por medio de la cual se establecen horarios laborales flexibles para los servidores de la Administración Municipal, se continuará con la política de horarios flexibles con el fin de facilitar el compromiso laboral, familiar, personal y con el medio ambiente.

9.2.4. Teletrabajo: De acuerdo con la Resolución 201804000032 del 22 de Enero



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020



de 2018, por medio de la cual se establece la modalidad de teletrabajo en la Administración Municipal, la Dirección de Talento Humano se compromete a realizar seguimiento para que se cumpla con los requisitos que exige la modalidad.

9.2.5. Inducción. El programa de inducción funciona como un instrumento administrativo que permite involucrar a los funcionarios en el quehacer de la entidad, generar conciencia, compromiso con la institución y suministrar la información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto de participación, prevención y autocontrol.

La inducción busca generar el fortalecimiento institucional que facilita la adaptación e integración del nuevo personal a la Administración Municipal, brindando información relevante sobre sus derechos y obligaciones, así como socializar con los nuevos funcionarios cada una de las actividades que desarrolla la Entidad.

9.2.6. Clima Organizacional

Las últimas mediciones de clima en la Administración municipal de Bello, dieron como resultados: **2014, 2.94, 2016, 2.69 y 2019, 2.89.** Estas mediciones tienen como objetivo evidenciar qué tanto se ha avanzado en crear un Ambiente Laboral favorable que se refleje en el Bienestar y la Productividad.

Pero, no se han observado cambios positivos significativos, lo que demuestra que hace falta un trabajo continuo, intensivo y disciplinado tanto de la Alta Dirección como de los Servidores, que permita trabajar en las diferentes variables, creando así un vínculo efectivo de motivación, participación, reconocimiento e incentivos.

2014	2016	2019
3,0	2,8	3,0
2,6	2,5	2,5
3,1	2,4	2,9
2,7	2,5	2,8
2,9	2,7	2,9
3,5	3,3	3,5
2,8	2,6	2,6
2,94	2,69	2,89

Tabla 3. Períodos Medición Clima

Fuente: Resultados Medición Clima Organizacional sgi.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020	
---	--	---

Intervención 2020

La Dirección Administrativa de Talento Humano se plantea para este año 2020, la intervención de siete (7), dependencias que puntuaron por debajo de 2.0 las cuales son:

- ✓ Secretaria de Movilidad
- ✓ Secretaria de Deportes
- ✓ Secretaria de Adulto Mayor
- ✓ Secretaria de Educación
- ✓ Secretaria de obras Públicas
- ✓ Secretaria de Gobierno
- ✓ La Dirección de las Tics.

10. Estrategia Plan de Seguridad y Salud en el trabajo

La Administración Municipal de Bello, adoptó la Política de Seguridad y Salud en el trabajo *cuyo objetivo* es **Planear**, ejecutar y evaluar las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo, tendientes a preservar y conservar la salud individual y colectiva de los funcionarios públicos de la Administración Municipal de la Alcaldía de Bello, a través de programas y actividades en los sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria que permitan generar ambientes de trabajo seguros y saludables.

Conforme a lo anterior se implementarán acciones en el Plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales deben atender los siguientes objetivos:

- 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).
- Cumplir y ejecutar el plan de trabajo de SST.
- Identificar y cumplir con la normatividad legal vigente en materia de riesgos laborales.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020



- 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.

De igual manera es preciso resaltar, que dichos Planes Anuales de Trabajo de SST deben enmarcarse en los resultados arrojados por la evaluación inicial, por la matriz de peligros, luego de haber definido las prioridades en seguridad y salud en el trabajo. Lo anterior con el fin de alcanzar todos objetivos propuestos en el SG –SST, identificando las metas, responsabilidades, recursos y cronograma de cada actividad con el propósito de cumplir con la normatividad.

Dentro de este contexto y producto de un proceso de evaluación llevado a cabo por funcionarios de la ARL, se determinaron algunas actividades necesarias para consolidar el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo en las cuales fueron incluidas algunas tales como: actualización de matriz de peligros, actualización del perfil sociodemográfico, plan de acción conforme a encuesta de clima laboral, votaciones de COPASST entre otros, los cuales se verán reflejados en el correspondiente Plan de trabajo anual.

11. Estrategia Gestión del Desempeño y Gerencia Pública

La Administración cuenta con un proceso para la valoración del desempeño dirigido a los empleados de carrera administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción (Gerentes públicos), con los instrumentos de evaluación ajustados a cada tipo de vinculación y adoptados del DAFP.

Para el 2020 la evaluación de Desempeño laboral y la Gerencia Pública, estarán orientadas a continuar fortaleciendo el proceso: Con capacitaciones a los diferentes actores, diligenciamiento de formatos, planes de mejoramiento y cronograma de concertación y entrega.

12. Estrategia de Cumplimiento de la 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*

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020	
---	--	---

responsabilidad en el ejercicio del servicio público.

13. Estrategia Gestión de la Información

La estrategia se enfocará en mejorar la calidad de información y los tiempos de respuesta tanto de las PQRS 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.

13.1. Archivo de Historia Laborales.

Para el mejoramiento del proceso y ante el requerimiento de Mipg. Se proyecta trabajar en la caracterización de los servidores públicos de la Administración, con el fin de facilitar el conocimiento de los funcionarios y el diseño de programas que promuevan el desarrollo y bienestar de estos.

A la fecha, se cuenta con una matriz en Excel, que contiene la información básica requerida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual es necesario completar.

Durante el mes de marzo de cada año, la oficina de historias laborales, adelanta la campaña de difusión para el diligenciamiento del formato de declaración de bienes y rentas y ofrece orientación a solicitud de los servidores públicos para el correcto diligenciamiento y uso de la plataforma.

El SIGEP el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. Contiene información de carácter institucional sobre el Talento Humano al servicio de la Administración Municipal de Bello, en cuanto a datos de las hojas de vida y declaración de bienes y rentas.

En cuanto al proceso de actualización de hoja de vida en el SIGEP nos encontramos en una fase alta de gestión 100% de los funcionarios se encuentra vinculado en dicho sistema de información.

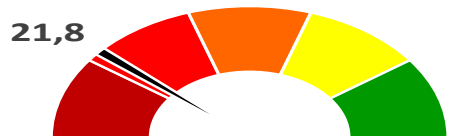
14. Estrategia gestión del concomimiento y la innovación

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 evidencia en el autodiagnóstico de la Gestión del Conocimiento y la Innovación, (ver gráfica) 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.

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN



15. Estrategia en el Procedimiento de Retiro.

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

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



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020



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.

16. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATÉGIAS CON LAS 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 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.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020



Resultados Rutas de Creación de Valor

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	72	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	80
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	70
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	69
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	64	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	69
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	68
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	56
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	69	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	70
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	68
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	63	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	63
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	62
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	63	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	63

Fuente: Matriz Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano-Departamento Administrativo de la Función Pública – Talento Humano, Septiembre de 2019.

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

a. Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje: Ruta de la Calidad –La cultura de hacer las cosas bien.

Y la Ruta del Análisis de Datos - Conociendo el talento

b. Subrutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:

- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores
- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
2020**



c. De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el mediano y largo plazo y se establecieron alternativas de mejora así:

<u>Pasos</u>		5
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	
2	<p>Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos</p> <p>IR →</p>	<p>Subrutas con menores puntajes (máximo tres)</p> <p>Ruta para implementar un liderazgo basado en valores</p> <p>Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad</p> <p>Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos</p> <p>Cambio organizacional</p>
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores	Cultura Organizacional

6
Alternativas de mejora
Estilo de dirección, comunicación e integridad
<p>-Contemplar estrategias que permitan fortalecer aspectos como: Identidad y sentido de pertenencia de los servidores Públicos, integridad y transparencia como componentes de la gestión pública y la confianza.</p> <p>- Fomentar entre los servidores públicos una cultura de integridad.</p>

7	8
Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Responsable Evidencia
Incluir dentro del PIC criterios tales como gestión del talento humano, estilos de dirección, herramientas de motivación y liderazgo para los gerentes públicos y equipo Directivo, Plazo Marzo de 2020.	Líder Proceso de Bienestar laboral
<p>- Reuniones periódicas con los diferentes grupos de trabajo, con el fin de detectar formas de pensar, creencias, actitudes, percepciones, conocimientos, normas sociales; como</p> <p>Componentes esenciales para identificar aspectos por cambiar entre los servidores públicos.</p> <p>- Intervenir aspectos como: Capacitar, estimular, comprometer, ejemplificar, liderazgo y gestión del conocimiento; apropiación de valores y generación de cambio comportamental.</p> <p>Plazo Marzo de 2020.</p>	Líder de Talento Humano/líder de Bienestar Laboral



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
2020



17. ARTICULACIÓN DE LAS RUTAS CON LOS PLANES DE TALENTO HUMANO:

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 el Talento • Cultura de Liderazgo • Liderazgo en valores • Servidores que saben lo que hacen 	Vinculación Evaluación del Desempeño Acuerdos de Gestión Gestión de la Información
RUTA DEL SERVICIO <ul style="list-style-type: none"> • Al servicio de los ciudadanos • Cultura de generar 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 calidad y la integridad 	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación Nómina Certificaciones Vinculación
RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del Talento 	Plan de Bienestar e incentivos Plan de seguridad y Salud en el Trabajo
RUTA DE CREACIÓN DE VALOR <ul style="list-style-type: none"> • Entendiendo Personas a través de uso de los datos 	Plan Institucional de capacitación Vinculación Gestión de la Información Nómina Trámite y Certificación



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020



18. EVALUACION DEL PLAN

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

Mecanismos de evaluación	Periodicidad	Responsable
Planes de acción: Capacitación, Incentivos, Previsión, Vacantes y sistema de Gestión seguridad y salud en el trabajo	Trimestral	Director/a de Talento Humano y Líderes de los Procesos
Mesa técnica dimensión 1 y 6	mensual	Secretario de Servicios Administrativos/Secretario de la Mesa
Comité Técnico de Mipg Talento Humano	Trimestral	Director/a de Talento Humano y Líderes de los Procesos
Seguimiento Indicadores de gestión	Anual	Líderes de los Procesos
Seguimiento indicador de Eficacia	Anual	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

NOTAS DE CAMBIO

BREVE DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN	FECHA aaaa-mm-dd
No aplica para la primera versión.	01	2018-01-05
Dentro del marco de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG (Decreto 1499 de 2017), se impuso a las Entidades la obligación de elaborar y publicar sus planes de acción relacionados con la política de desempeño institucional	02	2019-02-08



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO
HUMANO
2020**



BREVE DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN	FECHA aaaa-mm-dd
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.	03	2020-02-19

Elaboró:	MARÍA ELENA RÍOS MADRID, PROFESIONAL UNIVERSITARIA	Fecha:	2020-02-18
Revisó:	MARTA CECILIA AGUIRRE QUINTERO, DIRECTORA ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO (E)	Fecha:	2020-02-19
Aprobó:	JULIO EDUARDO ZAPATA ESPINAL Secretario de Despacho – Servicios Administrativos	Fecha:	2020-02-19

ANEXOS: