

	<b>MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA</b> Nit: 891.900.493.2	PAGINA [1] CÓDIGO: MAAT-TH-E04
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 1 Fecha Aprobación: 01/02/2024



## PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)

ALCALDÍA CARTAGO VALLE

2024

	<b>MUNICIPIO DE CARTAGO</b> <b>VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891.900.493.2</b>	PAGINA [2]
		CÓDIGO: MAAT-TH-E04
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 1
		Fecha Aprobación: 01/02/2024

### CUADRO DE CONTROL

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
MARIA ELENA ISAZA Líder de Programa	OFICINA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	JESÚS YURIANI LÓPEZ PINEDA Secretario de Gestión Administrativa y Talento Humano  COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

### CONTROL DE CAMBIOS DE DOCUMENTOS

VERSION	ORIGEN DE LOS CAMBIOS	FECHA DE REGISTRO			NOMBRE DEL FUNCIONARIO
		DÍA	M ES	AÑO	
1	CREACIÓN DEL DOCUMENTO	01	02	2024	JESÚS YURIANI LÓPEZ PINEDA Secretario de Gestión Administrativa y Talento Humano

	<b>MUNICIPIO DE CARTAGO</b> <b>VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891.900.493.2</b>	PAGINA [3]
		CÓDIGO: MAAT-TH-E04
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 1
		Fecha Aprobación: 01/02/2024

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	4
OBJETIVO.....	5
OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	5
ALCANCE .....	6
MARCO LEGAL .....	6
CONTENIDO Y DESARROLLO .....	7
1. COMPONENTES.....	7
1.1 RESULTADOS DE INFORMACIÓN.....	7
1.1.1 Caracterización de la Población.....	7
1.1.2 Resultados Medición FURAG (Dimensión Talento Humano y Política Gestión Estratégica del Talento Humano).....	10
1.1.3 Resultados Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial .....	14
1.2 DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024.....	18
1.2.1 Planes y Programas del Talento Humano 2024.....	20
1.2.1.1 Plan de Bienestar e Incentivos.....	20
1.2.1.2 Plan Institucional de Capacitación .....	21
1.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO .....	23
1.4 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN .....	24
1.5 PLAN DE ACCIÓN .....	26
2. EVALUACIÓN DEL PLAN .....	26

	<b>MUNICIPIO DE CARTAGO</b> <b>VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891.900.493.2</b>	PAGINA [4] CÓDIGO: MAAT-TH-E04
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 1 Fecha Aprobación: 01/02/2024

## INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano del Municipio de Cartago Valle, se elabora de acuerdo a los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, se encuentra articulado con las 7 dimensiones del Modelo, reforzando la Política de Integridad planteada en el MIPG, cuyo objetivo central es “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.

Para el Municipio de Cartago, su capital humano es el insumo más importante, toda vez que a través de ellos se hace posible el cumplimiento de las metas propuestas en el Plan de Desarrollo. La planeación estratégica del talento humano para el 2024, se verá proyectada en la mejora continua e integral de los servidores, brindando un clima organizacional favorable para el desarrollo de competencias, calidad de vida y motivación, que se verá reflejado en servidores comprometidos y con sentido de pertenencia, lo que permitirá alcanzar el logro de las metas institucionales; es así como se establece el Plan de Capacitación, basado en las necesidades manifestadas por los funcionarios, para abordar temas orientados a expandir sus conocimientos y habilidades.

Dentro de la Gestión estratégica del talento humano GETH, se tienen en cuenta los atributos de la calidad para la vinculación de los servidores, de acuerdo con los perfiles y competencias definidas por la Alcaldía Municipal, de esta manera se logra la satisfacción de los grupos de valor.

Es importante propiciar un ambiente laboral adecuado para que los servidores puedan desarrollar de manera óptima su calidad de vida. Para el Municipio de Cartago es trascendental la creación, mantenimiento y mejoramiento de las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos, es por esto que se construye el plan de bienestar e incentivos basados en la normatividad y en las rutas de creación de valor, lo cual proporcionará un entorno de trabajo saludable al disfrutar de programas que favorecen la participación, recreación, integración y valores organizacionales, los cuales impactan de manera positiva el compromiso, sentido de pertenencia y efectividad en el desempeño de los de los servidores.

En este plan se exponen las etapas para formular el Plan Estratégico del Municipio de Cartago Valle, teniendo en cuenta lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y las necesidades propias de la entidad territorial.

	<b>MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA</b> Nit: 891.900.493.2	PAGINA [5] CÓDIGO: MAAT-TH-E04
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 1 Fecha Aprobación: 01/02/2024

## OBJETIVO

Contribuir al fortalecimiento del Talento Humano de La Alcaldía Municipal de Cartago Valle, a través de la formulación y aplicación de programas que generen un ambiente de trabajo positivo que contribuya al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral.

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las destrezas y habilidades a través de procesos de inducción y reinducción, actividades de capacitación, dirigida a los funcionarios públicos de la Alcaldía Municipal.
- Mejorar el nivel de desempeño de los funcionarios públicos de la Entidad, con el fin de fortalecer los equipos de trabajo de cada dependencia, en pro del logro de los objetivos y metas Institucionales.
- Monitorear el proceso de evaluación del desempeño laboral 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.
- Implementar estrategias que contemple actividades de esparcimiento e integración familiar con el fin de mejorar la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad.
- Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades en la Alcaldía Municipal, a través de las actividades de promoción y prevención de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

	<b>MUNICIPIO DE CARTAGO</b> <b>VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891.900.493.2</b>	PAGINA [6] CÓDIGO: MAAT-TH-E04
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 1 Fecha Aprobación: 01/02/2024

## ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Alcaldía Municipal de Cartago, aplica a todos los servidores públicos de la Entidad, de acuerdo con la normatividad establecida.

## MARCO LEGAL

**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.

**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).

**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.

**Resolución 0312 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 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.

**Ley 1474 de 2011:** Por la cual se dictan Normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.

**Decreto 1499 de 2017:** Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015

	<b>MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2</b>	PAGINA [7]
		CÓDIGO: MAAT-TH-E04
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 1
		Fecha Aprobación: 01/02/2024

## CONTENIDO Y DESARROLLO

### 1. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

#### 1.1 RESULTADOS DE INFORMACIÓN

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) es importante contar con información oportuna y actualizada que le garantice al Plan Estratégico del Talento Humano, insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

##### 1.1.1 Caracterización de la Población

Como el principal insumo para la gestión del talento humano, la Administración Municipal cuenta con una base de datos donde se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, entre otros, de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal.

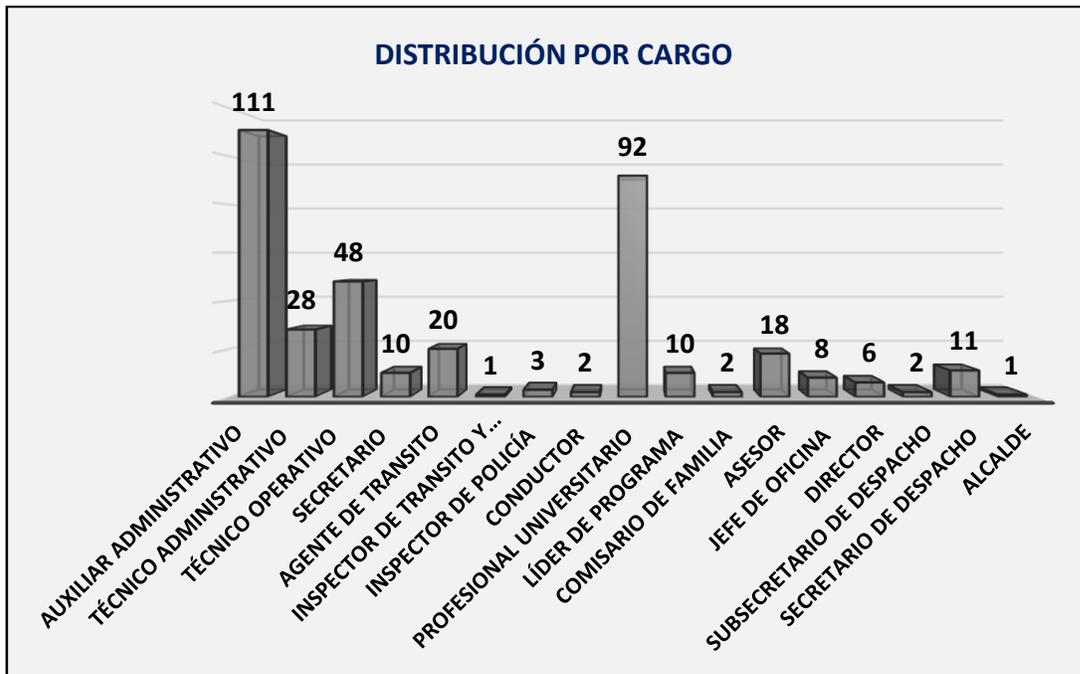
Identificación de los empleos, planta global, Alcaldía Municipal Cartago Valle

NIVEL	NÚMERO DE SERVIDORES
Directivo	28
Asesor	18
Profesional	104
Técnico	100
Asistencial	123
<b>TOTAL</b>	<b>373</b>

Fuente: Secretaría de Gestión Administrativa y Talento Humano

	<b>MUNICIPIO DE CARTAGO</b> <b>VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891.900.493.2</b>	PAGINA [8]
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: MAAT-TH-E04 VERSION: 1 Fecha Aprobación: 01/02/2024

Distribución por Cargos:



Del total de empleados, ciento once (111) funcionarios, se encuentran vinculadas a la Entidad en el cargo de auxiliar administrativo, seguido del cargo Profesional Universitario con noventa y dos (92) servidores.

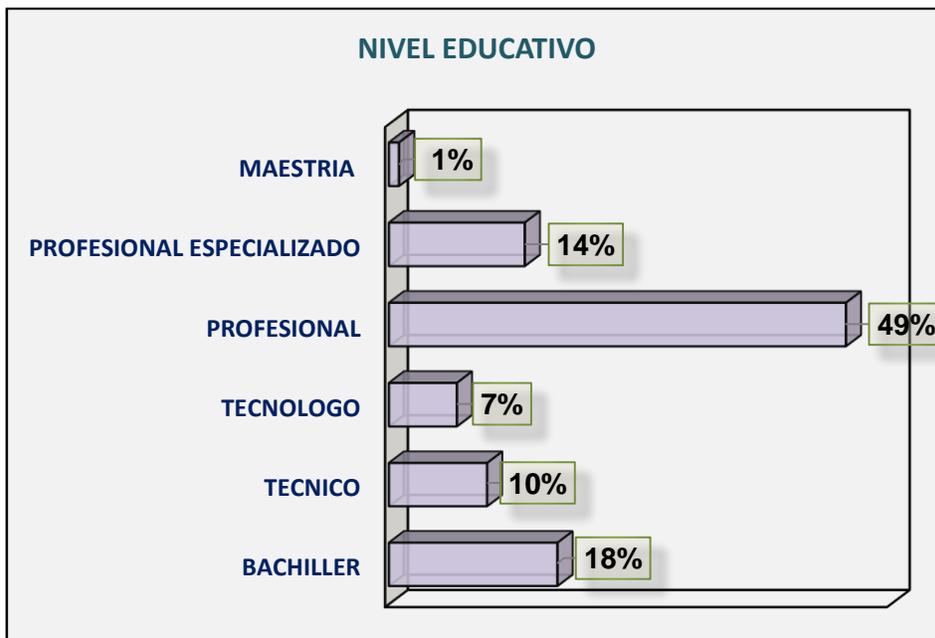
Distribución por tipo de vinculación:



	<b>MUNICIPIO DE CARTAGO</b> <b>VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891.900.493.2</b>	PAGINA [9]
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: MAAT-TH-E04 VERSION: 1 Fecha Aprobación: 01/02/2024

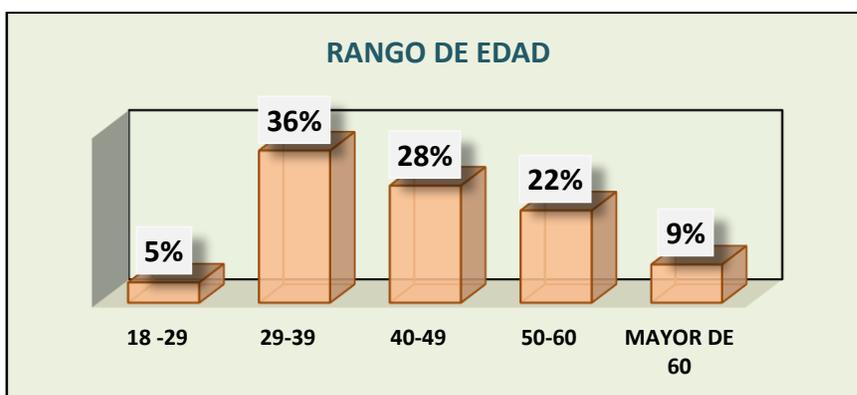
Dentro de la planta de cargos Institucional, ciento cuarenta y dos (142) servidores públicos, se encuentran vinculados mediante la modalidad de libre y nombramiento y remoción, seguido de la modalidad de carrera administrativa con un total de ciento treinta y cinco (135), noventa y cinco (95) en provisionalidad.

### Nivel Educativo



El 49% del personal vinculado a la Entidad, se ubica en el nivel educativo profesional, el 18% es bachiller y el 14% profesional especializado.

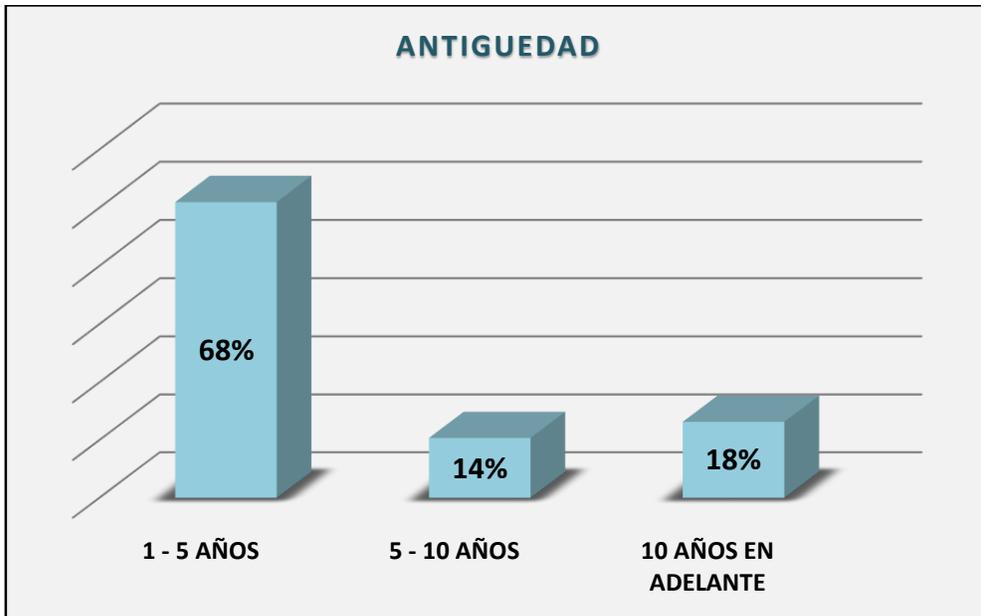
### Rango de Edad



	<b>MUNICIPIO DE CARTAGO</b> <b>VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891.900.493.2</b>	PAGINA [10] CÓDIGO: MAAT-TH-E04
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 1 Fecha Aprobación: 01/02/2024

El 36% de la población se encuentra en un rango de edad que oscila entre 29 y 30 años, el 28% corresponde a un grupo de edad entre 40 y 49 años respectivamente.

### Antigüedad



### 1.1.2 Resultados Medición FURAG (Dimensión Talento Humano y Política Gestión Estratégica del Talento Humano)

De acuerdo con el diligenciamiento del aplicativo FURAG se puede conocer el comportamiento del índice de desempeño asociado a la dimensión del talento humano, así como de la política de gestión estratégica del talento humano.

Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejoramiento para incrementar el desarrollo de la gestión estratégica del talento humano.

A continuación, se muestra en la siguiente tabla, un comparativo de los resultados obtenidos en los años 2019 – 2022:

	<b>MUNICIPIO DE CARTAGO</b> <b>VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891.900.493.2</b>		PAGINA [11]
			CÓDIGO: MAAT-TH-E04
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>		VERSION: 1
			Fecha Aprobación: 01/02/2024

DIMENSION	INDICE DESEMPEÑO DIMENSION				COMPARATIVO DIMENSION	POLITICA	INDICE DESEMPEÑO POLITICA				COMPARATIVO POLITICA
	2019	2020	2021	2022			2019	2020	2021	2022	
D1 Talento Humano	56,3	53,3	59,4	44,8		POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	60,7	54,1	61,9	66,7	
							49,2	52,9	57	32,6	

Fuente: Resultados FURAG Función Pública

Según nota explicativa de la Función Pública, los resultados de la vigencia 2022 no son comparables con los resultados de las mediciones de vigencias anteriores, ya que se realizaron cambios significativos a las preguntas de las políticas, dado los procesos de actualización de las temáticas y directrices.

A continuación, se tendrá en cuenta el resultado del índice de desempeño de la Dimensión de talento Humano año 2022, el cual fue publicado por la función pública en el mes de octubre del año 2023.

Índice dimensión Talento Humano	44.8
Índice Política Gestión Estratégica del Talento Humano	66.7

Resultado, grupo de Índices que miden el desempeño de la política Gestión Estratégica del Talento Humano:

	<b>MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2</b>	PAGINA [12]
		CÓDIGO: MAAT-TH-E04
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 1
		Fecha Aprobación: 01/02/2024

No. Índice	POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	Puntaje
101	Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	<b>85.4</b>
102	Eficiencia y eficacia de la selección meritocracia del talento humano	<b>52.1</b>
103	Desarrollo del talento humano en la entidad	<b>57.7</b>
104	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	<b>57.1</b>

Cada Índice, establece las variables y/o las actividades de gestión que son evaluadas y que nos permiten conocer el desempeño de la política.

### **Índice I01- Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano**

Variables:

Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:

- Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de bienestar e incentivos
- Plan de seguridad y salud en el trabajo
- Monitoreo y seguimiento del SIGEP
- Evaluación de desempeño
- Inducción y reinducción
- Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional

	<b>MUNICIPIO DE CARTAGO</b> <b>VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891.900.493.2</b>	PAGINA [13] CÓDIGO: MAAT-TH-E04
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 1 Fecha Aprobación: 01/02/2024

### **Índice I02 Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano**

Variables:

- Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.
- Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC

### **Índice I03 Desarrollo del talento humano en la entidad**

Variables:

- Conocimiento institucional: Realizar reinducción a todos los servidores máximo cada dos años
- Gestión de la Información: Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia y minorías étnicas
- Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares
- Gestión del Desempeño: Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño

### **Índice I04 - Desvinculación Asistida**

Variables:

- Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan
- Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en

	<b>MUNICIPIO DE CARTAGO</b> <b>VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891.900.493.2</b>	PAGINA [14] CÓDIGO: MAAT-TH-E04
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 1 Fecha Aprobación: 01/02/2024

provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida.

### 1.1.3 Resultados Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial

La Alcaldía Municipal de Cartago, en el mes de diciembre de 2022, aplico, la batería de riesgo psicosocial, donde participaron 291 personas, se utilizaron tres (03) cuestionarios que midieron factores intralaborales, factores Extra laborales, evaluación del estrés, forma A: Para jefes y personal profesional o técnico. Forma B: Para auxiliares y operarios y una (01) ficha de datos generales.

PROFESIONAL QUE REALIZA LA APLICACIÓN	PERFIL
María Angélica Salas	Psicóloga Especialista en Seguridad y Salud en el trabajo.

Objetivos de la batería de riesgo psicosocial:

Identificar los factores de riesgo psicosocial existentes en la institución, que permitan orientar la intervención requerida, con el fin de promover la salud mental y prevenir enfermedades derivadas del estrés.

- Describir condiciones sociodemográficas de la población encuestada.
- Identificar los factores de riesgo psicosocial relacionados con las condiciones intralaborales y el nivel de riesgo a las que están expuestos los colaboradores de la institución
- Identificar los factores de riesgo psicosocial relacionados con situaciones extralaborales y el nivel de riesgo a los que están expuestos los colaboradores de la institución
- Identificar los factores psicosociales protectores con el fin de promover su fortalecimiento dentro del plan de intervención.
- Recomendar estrategias para el diseño de un plan de Intervención de los factores de riesgo psicosocial identificados.

A continuación, se presentan los resultados de la medición en relación a:

1. Datos sociodemográficos
2. Factores de Riesgo Intralaboral (Liderazgo y relaciones en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo, recompensas)

	<b>MUNICIPIO DE CARTAGO</b> <b>VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891.900.493.2</b>	PAGINA [15] CÓDIGO: MAAT-TH-E04
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 1
		Fecha Aprobación: 01/02/2024

3. Factores de Riesgo Extralaboral (Tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y el entorno, Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda)

4. Evaluación del Estrés

### PANORAMA GENERAL DE RESGOS

FACTORES INTRALABORALES					
Dominio	Dimensión		Forma A		Forma B
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo		Medio		Medio
	Relaciones sociales en el trabajo		Medio		Medio
	Retroalimentación del desempeño		Medio		Alto
	Relación con los colaboradores		Medio		---
	<b>Total liderazgo y relaciones sociales</b>			Medio	
Control sobre el trabajo	Claridad de rol		Alto		Alto
	Capacitación		Medio		Alto
	Participación y manejo del cambio		Medio		Medio
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas		Medio		Medio
	Control y autonomía sobre el trabajo		Medio		Bajo
<b>Total control sobre el trabajo</b>			Medio		Medio
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico		Medio		Bajo
	Demandas emocionales		Alto		Muy alto
	Demandas cuantitativas		Medio		Bajo
	Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral		Medio		Medio
	Exigencias de responsabilidad del cargo		Bajo		---
	Demandas de carga mental		Alto		Bajo
	Consistencia del rol		Bajo		---
	Demandas de la jornada de trabajo		Medio		Bajo
<b>Total demandas del trabajo</b>			Medio		Medio
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza		Medio		Alto
	Reconocimiento y compensación		Medio		Medio
	<b>Total Recompensas</b>			Medio	Alto

	<b>MUNICIPIO DE CARTAGO</b> <b>VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891.900.493.2</b>	PAGINA [16]
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: MAAT-TH-E04
		VERSION: 1
		Fecha Aprobación: 01/02/2024

<b>TOTAL FACTORES INTRALABORALES</b>		Medio		Medio
<b>FACTORES EXTRALABORALES</b>				
<b>Dimensión</b>		Forma A		Forma B
Tiempo fuera del trabajo		Bajo		Medio
Relaciones familiares		Sin riesgo		Bajo
Comunicación y relaciones interpersonales		Medio		Medio
Situación económica del grupo familiar		Bajo		Medio
Características de la vivienda y de su entorno		Bajo		Medio
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo		Medio		Medio
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda		Bajo		Medio
<b>TOTAL FACTORES EXTRALABORALES</b>		Bajo		Medio
<b>FACTORES INTRALABORALES / EXTRALABORALES</b>				
		Forma A		Forma B
<b>TOTAL FACTORES INTRALABORALES / EXTRALABORALES</b>		Medio		Medio
<b>ESTRES</b>				
		Forma A		Forma B
<b>TOTAL ESTRÉS</b>		Medio		Alto

De acuerdo a los resultados encontrados se dejan las siguientes recomendaciones:

- Realizar una adecuada revisión de los manuales de funciones, responsabilidades, perfiles y socializarlo a cada funcionario para que tengan claridad en los procesos, adicional al momento de contratación tener en cuenta que los candidatos cumplan con las habilidades duras y blandas, evitando rotación de personal, baja realización en el cargo, reprocesos que en ocasiones extienden las jornadas laborales, afectando el tiempo fuera para descansar o compartir con familiares o entorno sociales.
- Se recomiendan reuniones con los equipos de trabajo para retroalimentar los procesos, con lluvia de ideas por parte del líder y personal a cargo, esto con el propósito de fortalecer esta dimensión, es necesario que al implementar cambios o procesos se mantengan a través del tiempo, esto genera reconocimiento y

	<b>MUNICIPIO DE CARTAGO</b> <b>VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891.900.493.2</b>	PAGINA [17]
		CÓDIGO: MAAT-TH-E04
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 1
		Fecha Aprobación: 01/02/2024

disciplina con todo el personal, porque cuando no se tiene una coherencia y consistencia, los procesos de cambio tienden a fallar y las personas a perder la confianza en las directrices brindadas.

- Asegurar que existan tiempos de pausas activas, toma de alimentos en caso de ser necesario, hidratación, entre otras necesidades básicas que generan bienestar y solo toman un tiempo específico, esta actividad es de mucho cuidado y seguimiento, porque desafortunadamente algunas veces ocurre que se toman más del tiempo requerido, toman las pausas como momentos indefinidos.
- En los resultados de niveles de estrés se recomienda capacitar al personal para mejorar o fortalecer las estrategias de afrontamiento, los espacios para hábitos de vida saludable con programas en salud mental, deporte, sano esparcimiento, formación académica para una construcción profesional, capacitar en la importancia de las técnicas de respiración, meditación y alimentación, entre otras actividades que aportan al cuidado de la salud física y mental, siendo un aspecto integral. Se recomienda triangular la información de los exámenes periódicos laborales, con patologías o comorbilidades que puedan afectar al personal en estas condiciones de los resultados de estrés.
- Capacitaciones o actividades recomendadas: Manejo de duelo, Trastorno del sueño, que es el trastorno de ansiedad, depresión u otros trastornos, que permitan identificarlos para tomar acciones debidas, prevención de consumo de sustancias psicoactivas, formar brigadas de primeros auxilios psicológicos con el apoyo de comité de convivencia, estrés y trastorno de estrés postraumático.
- Realizar talleres participativos de comunicación asertiva, estilos de liderazgo y trabajo en equipo, teniendo en cuenta que las integraciones generan bienestar y espacios de interacción, es importante iniciar planificando un cronograma de capacitaciones para fortalecer tanto las habilidades duras como las blandas, por medio de la A.R.L, E.P.S, Cajas de compensación, área de seguridad y salud en el trabajo, talento humano, entre otras áreas o instituciones que brinden acompañamiento y formación.

## **FACTORES PROTECTORES EXTRALABORALES FORMA A:**

Relaciones familiares, tiempo fuera del trabajo, situación económica del grupo familiar y las características de la vivienda

De acuerdo a los resultados no se evidencian conflictos familiares que puedan estar afectando al personal, existiendo comunicación asertiva y adecuada resolución de

	<b>MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2</b>	PAGINA [18]
		CÓDIGO: MAAT-TH-E04
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 1
		Fecha Aprobación: 01/02/2024

conflictos en los entornos familiares y sociales, estos factores protectores generan redes de apoyo para el trabajador, lo cual repercute en bienestar para el personal y mejor resolución de conflictos en diferentes contextos

Con base en lo anterior, se procederá a implementar el plan de intervención sugerido por el proveedor de acuerdo con los resultados de la medición de riesgo psicosocial para mitigar los niveles de riesgos psicosociales detectados.

## 1.2 DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024

El Plan Estratégico del Talento Humano de la Alcaldía de Cartago se desarrolla integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. y busca el cierre de brechas mediante la formulación de planes de acción encaminados a mejorar las variables con menor resultado, evidenciadas en las mediciones del FURAG y el diligenciamiento de la matriz de autodiagnóstico.

### ACTIVIDADES A REALIZAR:

ACTIVIDAD	AREA RESPONSABLE
Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico a los servidores, contratistas y pasantes	Seguridad y Salud en el Trabajo
Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con apoyo del COPASST.	Seguridad y Salud en el Trabajo
Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de la Alcaldía Municipal	Seguridad y Salud en el Trabajo - ARL
Desarrollar el programa de pausas activas	Seguridad y Salud en el Trabajo
Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural.	Seguridad y Salud en el Trabajo
Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable.	Seguridad y Salud en el Trabajo - ARL
Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de	Seguridad y Salud en el Trabajo

	<b>MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2</b>	PAGINA [19]
		CÓDIGO: MAAT-TH-E04
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 1
		Fecha Aprobación: 01/02/2024

los resultados de los exámenes médicos ocupacionales.	
Gestionar la modalidad de horario flexible.	Secretaria de Gestión Administrativa y Talento Humano
Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin	Secretaria de Gestión Administrativa y Talento Humano
Difundir e implementar estrategias de Salario Emocional	Secretaria de Gestión Administrativa y Talento Humano
Generar e implementar el Plan de Incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad	Secretaria de Gestión Administrativa y Talento Humano
Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Secretaria de Gestión Administrativa y Talento Humano
Diseñar e implementar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.	Secretaria de Gestión Administrativa y Talento Humano
Diseñar la estrategia de reintucción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma.	Secretaria de Gestión Administrativa y Talento Humano
Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, e incluirlas en el PIC.	Secretaria de Gestión Administrativa y Talento Humano
Gestionar actividad para la celebración del Día del Servidor Público.	Secretaria de Gestión Administrativa y Talento Humano
Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	Secretaria de Gestión Administrativa y Talento Humano
Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Planta Global de la Alcaldía Municipal	Secretaria de Gestión Administrativa y Talento Humano
Implementar herramientas para lograr la transferencia del conocimiento de los servidor	Secretaria de Gestión Administrativa y Talento Humano

	<b>MUNICIPIO DE CARTAGO</b> <b>VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891.900.493.2</b>	PAGINA [20]
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: MAAT-TH-E04
		VERSION: 1 Fecha Aprobación: 01/02/2024

Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como capacitar a los servidores en temas de servicio al ciudadano.	Secretaria de Gestión Administrativa y Talento Humano
Gestionar la dotación de vestido y calzado para los servidores públicos	Secretaria de Gestión Administrativa y Talento Humano
Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes	Secretaria de Gestión Administrativa y Talento Humano
Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	Secretaria de Gestión Administrativa y Talento Humano
Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento	Secretaria de Gestión Administrativa y Talento Humano
Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.	Secretaria de Gestión Administrativa y Talento Humano
Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Secretaria de Gestión Administrativa y Talento Humano
Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Secretaria de Gestión Administrativa y Talento Humano

### 1.2.1 Planes y Programas del Talento Humano 2024

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso del Grupo de Gestión Administrativa y Talento Humano, es fundamental para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. Estos planes se desarrollarán así:

#### 1.2.1.1 Plan de Bienestar e Incentivos

Objetivo: Brindar a los servidores del Municipio de Cartago un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo del potencial personal, la identidad, la participación, las actitudes

	<b>MUNICIPIO DE CARTAGO</b> <b>VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891.900.493.2</b>	PAGINA [21]
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: MAAT-TH-E04 VERSION: 1 Fecha Aprobación: 01/02/2024

favorables, a través de acciones enfocadas a la ruta de la felicidad que mantengan la motivación del personal, con el fin de fortalecer la cultura de servicio público, el compromiso institucional, y el mejoramiento de la calidad de vida laboral de todos los servidores públicos de la Administración Municipal.

Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán las siguientes actividades, programas y áreas de intervención:

#### Áreas de Intervención

- Bienvenido a la Ruta de la Felicidad. La felicidad nos hace productivos.
- Área de protección y Servicios Sociales
- Programa de Seguridad Social Integral
- Programa de recreación, cultura y deportes
- Capacitación informal que fomente la formación y el bienestar del servidor público
- Promoción programas de vivienda y promoción programas de salud.
- Área de Calidad de Vida Laboral. Ruta de Servicio
- Clima y cultura laboral
- Preparación de los pensionados para el retiro del servicio
- Fortalecimiento del trabajo en equipo
- Programa de Convivencia Institucional
- Programa de Educación para el trabajo.

#### Programa De Incentivos

- Ruta Para Implementar Incentivos Basados En Salario Emocional.

#### Alcance del Plan de Bienestar e Incentivos

Todos los funcionarios de la Administración Municipal son objeto de la realización de las actividades del presente plan, sin embargo, cabe precisar que de acuerdo con la normatividad de carrera administrativa y del empleo público algunas de las actividades solo estarán dirigidas a los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción. El plan propenderá por el fortalecimiento de la calidad de vida laboral, y se tendrá en cuenta el núcleo familiar del funcionario cuando así haya sido definido o especificado en la actividad.

#### 1.2.1.2 Plan Institucional de Capacitación

	<b>MUNICIPIO DE CARTAGO</b> <b>VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891.900.493.2</b>	PAGINA [22]
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: MAAT-TH-E04 VERSION: 1 Fecha Aprobación: 01/02/2024

Objetivo: Fortalecer las competencias, capacidades y habilidades de los servidores públicos del Municipio de Cartago en el puesto de trabajo.

Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán las siguientes actividades y programas

- Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional
- Capacitación Formal
- Educación para el trabajo y el desarrollo humano
- Inducción y reinducción
- Entrenamiento en el puesto de trabajo
- Programa Institucional de Aprendizaje
- Recolectar las necesidades de aprendizaje individuales manifestadas por los servidores
- Identificar necesidades de acuerdo con los mandatos legales
- Identificar necesidades por ejes temáticos planteados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación
- Programa de Inducción –re inducción
- Programa de Entrenamiento

Obligaciones frente a la ejecución del PIC

Los Servidores Públicos del Municipio de Cartago tendrán las siguientes obligaciones, frente a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación:

- a) Asistir a las actividades programadas a las cuales se inscriban o cuando sean convocados por parte de la Secretaria de Servicios Administrativos. Participando en las actividades del Plan Institucional de Formación y Capacitación durante todo el tiempo previsto, cumpliendo cabalmente los horarios establecidos, para conservar los beneficios y poder asistir a otras actividades, demostrando compromiso con la aprobación de la actividad.
- b) Firmar oportunamente los listados de asistencia correspondientes, que soporten su participación en las jornadas de inducción- re inducción y capacitación.
- c) Los jefes de dependencia deben coordinar con su equipo de trabajo las tareas asignadas de forma tal que brinden los permisos a los servidores públicos, para asistir a las acciones de formación que desarrolla la entidad.
- d) Si realiza una inscripción a un curso y no puede asistir, debe informar con mínimo 2 días de anticipación al evento, para realizar las gestiones pertinentes de forma

	<b>MUNICIPIO DE CARTAGO</b> <b>VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891.900.493.2</b>	PAGINA [23]
		CÓDIGO: MAAT-TH-E04
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 1
		Fecha Aprobación: 01/02/2024

tal otro servidor público pueda tener acceso; con el fin de darle un adecuado uso a los recursos asignados al PIC.

- e) Diligenciar las evaluaciones a que haya lugar cuando participen en las actividades de formación y/o capacitación, inducción-re inducción.
- f) Aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos para contribuir al mejoramiento de la prestación de los servicios institucionales.
- g) Socializar al interior del Grupo de trabajo, los conocimientos adquiridos en las actividades de formación y/o capacitación.
- h) Asistir a los programas de inducción o re inducción, según su caso, impartidos por la entidad.

#### Alcance Plan Institucional de Capacitación

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

### 1.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La Evaluación del Desempeño es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional.

La Administración Municipal, actualmente aplica la evaluación de desempeño a los servidores públicos, usando como instrumento los definidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del sistema tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa y Periodo de Prueba.

El proceso de Evaluación del Desempeño Laboral para el periodo anual y el período de prueba se desarrolla de acuerdo con las siguientes fases:

PRIMERA: Concertación de Compromisos

	<b>MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2</b>	PAGINA [24]
		CÓDIGO: MAAT-TH-E04
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 1
		Fecha Aprobación: 01/02/2024

SEGUNDA: Seguimiento  
 TERCERA: Evaluaciones parciales  
 CUARTA: Calificación definitiva

Mediante Circular Interna, la Alcaldía Municipal de Cartago Valle, imparte instrucciones que llevan a la realización de la evaluación, conforme a las fases anteriormente mencionadas.

## 1.4 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El procedimiento de Inducción y Reinducción para el Municipio de Cartago tiene los siguientes objetivos.

### INDUCCIÓN

- Recibir al servidor público que ingresa a laborar a la Alcaldía de Cartago, para facilitar el proceso de adaptación a la cultura de la entidad y a su nuevo puesto de trabajo, con el fin de generar sentido de pertenencia, motivación hacia el trabajo y un enfoque de prestación de servicio.

### REINDUCCIÓN

- Dar a conocer los cambios en la estructura, funcionamiento y directrices de la entidad, con miras a mantener la actualización de todos los servidores públicos de la Alcaldía de Cartago Valle del Cauca, el mejoramiento continuo en la prestación del servicio y en la cultura organizacional.

### ALCANCE

La Inducción está dirigida a todo el personal nuevo que ingrese a la Alcaldía Municipal de Cartago Valle del Cauca. y se realizará por grupos de trabajo de acuerdo al ingreso.

La Reinducción está dirigida a todos los servidores públicos de la entidad y se realizará una jornada cada dos años o cada vez que se produzcan cambios en la Alcaldía Municipal de Cartago Valle del Cauca.

### Ejes temáticos Proceso de Inducción y Reinducción

- Integración a la entidad mediante la presentación de la misión, la visión y la estructura orgánica de la entidad.

	<b>MUNICIPIO DE CARTAGO</b> <b>VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891.900.493.2</b>	PAGINA [25] CÓDIGO: MAAT-TH-E04
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 1 Fecha Aprobación: 01/02/2024

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG
- Líneas y ejes estratégicos. Propiciar el reconocimiento de cada uno de los asistentes dentro de la estructura de la entidad y su aporte desde el cargo que ejercerán para el cumplimiento de la misión institucional.
- Seguridad y Salud en el trabajo, con el propósito de dar a conocer los peligros y riesgos y los aspectos ambientales generados en el desarrollo de las actividades para las cuáles fueron contratados.
- Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad, Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
- A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios
- Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.
- Mantener el personal actualizado con relación a las transformaciones que se generen en la Alcaldía de Cartago Valle del Cauca.
- Dar a conocer los cambios en la normatividad relacionada con la labor de la entidad.

	<b>MUNICIPIO DE CARTAGO</b> <b>VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891.900.493.2</b>	PAGINA [26]
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: MAAT-TH-E04 VERSION: 1 Fecha Aprobación: 01/02/2024

- Fortalecer el compromiso y toma de conciencia con relación al tema Ambiental y de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Situaciones administrativas
- Las capacitaciones de Inducción y Reinducción deben ser evaluadas por los servidores públicos que participaron en ellas, con el fin de hacer los planes de mejoramiento para vigencias futuras.

## 1.5 PLAN DE ACCIÓN

A través del diligenciamiento de la Matriz de autodiagnóstico, sugerida por la Función Pública para la gestión Estratégica de Talento Humano, se evidenciarán las debilidades y oportunidades de mejoramiento y se establecerá el plan de acción el cual hará parte del presente documento.

## 2. EVALUACIÓN DEL PLAN

Los mecanismos que serán utilizados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes

- Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano
- FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).

Indicadores

Nombre del Indicador	Fórmula del Indicador
Porcentaje de cumplimiento plan de bienestar e incentivos	$(\text{Número de actividades ejecutadas} / \text{Número de actividades programadas}) \times 100$
Tasa de cobertura de capacitación (TCC)	$TCC = (\text{Cantidad de empleados capacitados} / \text{cantidad promedio de empleados trimestre})$ Unidad de medida: Porcentual