

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 1 de 26
	<b>PLANES</b>	CODIGO: GA-FO-57 FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

## CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO



## PLAN GESTION ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO PARA LA VIGENCIA 2024

**Cartago, Vigencia 2024**

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 2 de 26
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

## INTRODUCCIÓN

La Ley 909 de 2004 establece como funciones específicas de la gestión de personal la elaboración de planes estratégicos de recursos humanos, con el propósito de contar con una herramienta que permita definir las acciones a seguir en el desarrollo de los planes, programas y proyectos relacionados con la gestión del Talento Humano.

Este plan se enmarca en la Política de Integridad delineada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Este modelo busca que cada servidor público se comprometa a ejercer plenamente sus responsabilidades frente al Estado, generando confianza. El Concejo Municipal de Cartago-Valle del Cauca fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, vigilando la integridad de las actuaciones de los servidores. Además, se llevarán a cabo actividades pedagógicas e informativas para lograr un cambio cultural.

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) del Concejo se actualiza considerando los requisitos establecidos en el Decreto 1499 de 2017, que fusiona los sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo con el Sistema de Control Interno, dando origen al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y su Manual Operativo.

En el Plan Estratégico del Talento Humano, es esencial contemplar los atributos de calidad en el proceso de vinculación de los servidores públicos de la Corporación Edilicia. Esto implica gestionar de acuerdo con las prioridades establecidas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculando a los servidores mediante el mérito, en consonancia con perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de interés.

De esta manera, los servidores públicos del Concejo de Cartago-Valle deben estar familiarizados con las políticas institucionales, el direccionamiento estratégico, la planeación y los procesos operativos. Se espera que estén fortalecidos en conocimientos y competencias, comprometidos en desempeñar sus funciones con atributos de calidad para contribuir al mejoramiento de la entidad, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector público, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del municipio.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 3 de 26
		CODIGO: GA-FO-57
	<b>PLANES</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

## **PLAN GESTION ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO**

### **1. OBJETIVOS**

#### **1.1 OBJETIVO GENERAL**

Planear y desarrollar la gestión del talento humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores públicos, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, como centro del modelo, de tal manera que permita elevar las competencias y habilidades del talento humano, en función de la mejora permanente de su desempeño, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad en la prestación de los servicios al ciudadano por parte de la Concejo Municipal, en aras de la creación de valor público.

#### **1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- 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 y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.

### **2. ALCANCE**

El plan Estratégico del Talento Humano del Concejo inicia con el Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano -matriz GETH, continua con la identificación de necesidades para abordar las etapas del ciclo de vida del servidor público en la entidad, la definición del plan de acción enmarcado en las rutas de valor, el seguimiento y finaliza con la evaluación y mejoramiento continuo.

### **3. CONTEXTOS ESTRATÉGICOS**

Con el objetivo de garantizar la claridad de los temas abordados en este documento, se presentan a continuación los conceptos relacionados con la planeación estratégica del talento humano y su trascendencia en las entidades del Estado.

#### **3.1.1 Planeación estratégica del Talento Humano**

La planeación estratégica es un componente de suma importancia en la gestión del Talento Humano ya que existe una relación causa-efecto con los demás componentes que hacen parte de la Gestión del Talento Humano.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 4 de 26 CODIGO: GA-FO-57
	<b>PLANES</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

El Plan Estratégico de talento Humano identifica y planea la ejecución de diferentes actividades para cubrir las necesidades de los servidores del Concejo y fortalece las rutas de creación de valor para la estructuración de un proceso eficaz y efectivo de Recurso Humano.

En la actualidad el talento humano es considerado como el eje central de la operación de toda entidad pública, pues el Modelo Integrado de Gestión y Planeación MIPG lo categoriza como el mayor valor de cualquier organización del Estado Colombiano; por tal motivo, el Concejo Municipal para su talento humano definió sus postulados de enaltecimiento y compromiso con el servidor público y su desarrollo de competencias, como se muestra a continuación:

- El talento humano es el activo más valioso y el corazón de la Corporación Edilicia.
- Para obtener resultados que respondan a estándares de calidad, se requiere de servidores públicos que ingresen por mérito y desarrollen sus competencias soportadas en la integridad.
- La formación, la capacitación y el bienestar son fundamentales para el cumplimiento de las metas institucionales.
- Se debe valorar como una ventaja competitiva la inclusión y la diversidad de culturas, géneros, estilos, inteligencias, destrezas, habilidades, educación, y formas de ver el mundo que integran al municipio.

### 3.1.2 Modelo Integrado de la Gestión Estratégica de Talento Humano

**GRAFICA No. 1**  
**PLANEACION ESTRETAGICA DEL TALENTO HUMANO**



	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 5 de 26
		CODIGO: GA-FO-57
	<b>PLANES</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

La Planeación Estratégica del Recurso Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002. pág. 13.).

En la imagen, se evidencia un relacionamiento dependiente de la gestión de recursos humanos con la estrategia de la entidad, que básicamente es la que da coherencia y sentido a las diferentes acciones de fuerza laboral, desarrolladas por las personas que son parte de una organización y por quienes lideran los planes para la gestión de éstas, garantizando que todas conjuntamente potencien el cumplimiento de los objetivos institucionales. El primer elemento denominado organización del trabajo se considera entonces el más importante, pues afectará la gestión de las personas.

Adicionalmente, el modelo se encuentra afectado por un contexto interno, en el que se deben tener en cuenta aspectos como la situación política interna de la entidad, el contexto presupuestal, las tecnologías de la información y las comunicaciones, los modelos de trabajo, los estilos de dirección, la estructura y la cultura de la organización.

#### 4. NORMATIVIDAD ASOCIADA

**LEY 581 DE 2000:** Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.

**LEY 734 DE 2002:** Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.

**LEY 909 DE 2004:** Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones. En temas de unidades de personal, establece:

“Art.15 Funciones de las Unidades de Personal de las entidades. 1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente Ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.

2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:  
a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos (...).”

**LEY 1010 DE 2006:** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

**LEY 1221 DE 2008:** Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones

**LEY 1562 DE 2012:** Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 6 de 26
		CODIGO: GA-FO-57
<b>PLANES</b>		FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

**LEY 1651 DE 2013:** Por medio de la cual se modifican los artículos 13, 20, 21, 22, 30 y 38 de la Ley 115 de 1994 y se dictan otras disposiciones-ley de bilingüismo.

**LEY 1712 DE 2014:** Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.

**LEY 1780 DE 2016:** “Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones”

**DECRETO 1567 de 1998:** “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”.

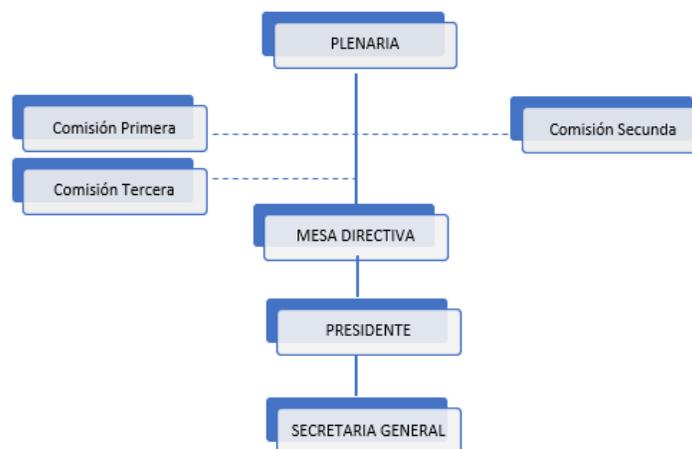
**DECRETO 1083 de 2015:** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

**DECRETO 1499 de 2017:** “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”

## 5. INFORMACION DE BASE

### 5.1 Estructura Organizacional

**Gráfica No. 2 Estructura Administrativa**



### 5.2 Caracterización de la Población

A través de la Matriz de Caracterización de la Población (Servidores Públicos), se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores del Concejo de Cartago - Valle del Cauca, como el principal insumo para la administración del talento humano.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 7 de 26
		CODIGO: GA-FO-57
	<b>PLANES</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

### 5.3 Caracterización de los Empleos Públicos

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal tanto estructural como global, como se observa en las siguientes tablas:

**Tabla No. 1 Distribución de la Planta por Género**

CARGO	No. Cargos	Vinculo	Genero
Secretario General	1	Periodo	Hombre
Secretario de Actas	1	L.N.R	Mujer
Profesional Universitario	3	O.P. S	Mixto
Asistencial	4	O.P. S	Mixto
<b>Total</b>	<b>9</b>		

La planta de personal aprobada para el **Concejo Municipal de Cartago** está conformada por un total de nueve (9) empleos, de los cuales el 60% corresponde a hombres y el 40% a Mujeres.

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el Concejo cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

### 5.4 Recursos Financieros

Para el desarrollo de las diferentes estrategias de gestión del talento humano, se precisan los siguientes recursos:

**Humanos:** 1 funcionario de periodo fijo para abordar los diferentes temas y programas del proceso de talento humano.

**Financieros:** Los recursos asignados para el año 2024 se desagregan en el siguiente cuadro:

**TABLA NO. 2 DISTRIBUCION DEL PRESUPUESTO DEL TALENTO HUMANO  
PROVISTA PARA EL AÑO 2024**

PRESUPUESTO	VALOR
ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS	\$645.406.842
GASTOS DE PERSONAL	\$ 1.650.463.335

### 5.5 Sistemas de Información

El Concejo Municipal ha adoptado como sistemas de información para la administración del talento humano y la operación efectiva del proceso, los siguientes:

**SIGEP:** Es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. Contiene información de carácter

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 8 de 26
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

institucional tanto nacional como territorial, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado colombiano. El Concejo Municipal hace uso de la herramienta por lineamientos del Gobierno Nacional y mantiene la información de los funcionarios actualizada para una mejor accesibilidad, consulta y toma de decisiones.

### 5.6 Riesgos:

El proceso de talento humano implica una serie de riesgos que, de no ser controlados adecuadamente, pueden tener impactos significativos en la eficiencia y legalidad de las operaciones del Concejo Municipal.

A continuación, se analizan los riesgos mencionados:

**Nombramientos sin idoneidad para el cargo:** Este riesgo puede afectar el desempeño general del Concejo Municipal al colocar a personas no calificadas en posiciones clave. La falta de idoneidad puede conducir a ineficiencias y problemas operativos.

**Inoportunidad en la afiliación al sistema de seguridad social, caja de compensación y fondo de cesantías:** La demora en la afiliación puede generar problemas legales y afectar la moral de los empleados al no contar con beneficios sociales a tiempo.

**Inconsistencias en la autoliquidación de aportes al sistema de seguridad social:** Pueden surgir problemas financieros y legales si no se realizan los aportes correctamente, afectando la relación de la organización con sus empleados.

**Expedición incorrecta de factores salariales y tiempos de servicio:** Errores en la expedición de documentos salariales pueden afectar la satisfacción del personal y generar conflictos laborales.

**Asumir valores de cuota parte incorrectos para el Concejo:** Puede generar problemas financieros y legales, así como malentendidos con otras entidades involucradas.

**Liquidación errada de resoluciones para el pago de vacaciones, retiro parcial o definitivo de cesantías retroactivas o de fondos privados:** Puede afectar la satisfacción del personal y generar problemas legales si no se manejan correctamente estas situaciones.

**Pérdida o sustracción de historias laborales:** Puede resultar en dificultades en la gestión del talento, así como generar problemas legales y de seguridad de la información.

En resumen, es importante implementar medidas de control y seguimiento cuatrimestral para mitigar estos riesgos y garantizar un proceso de talento humano eficiente y conforme a las políticas de administración del riesgo establecidas.

## 6.DEFINICION ESTRATEGICA

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 9 de 26
		CODIGO: GA-FO-57
	<b>PLANES</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso del Concejo Municipal es el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores públicos para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. Estas estrategias se definen a continuación:

### 6.1 Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano del Concejo inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a los servidores públicos de periodo fijo, de libre nombramiento y remoción, de planta temporal y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.

### 6.2 Atributos de la Política de Calidad

La Política de Calidad de Talento Humano se enmarca en los atributos de calidad de la Dimensión 1: Talento Humano.

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen.

Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocado en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

### 6.3 Política Estratégica del T.H

El Concejo propenderá activa y permanentemente por un talento humano responsable, con la capacidad para desarrollar valores, compartir aprendizajes, mantener relaciones inteligentes y lograr los resultados esperados, en condiciones de eficiencia, eficacia y efectividad. De acuerdo con lo anterior, adecuará el sistema de gestión al marco legal que rige la entidad y a los modelos y mejores prácticas nacionales e internacionales afines a su misión y a la mejora continua de los procesos y del talento humano.

### 6.4 Objetivos

Planear y desarrollar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores del Concejo, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 10 de 26
		CODIGO: GA-FO-57
	<b>PLANES</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

## 6.5 Estrategias

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso del Concejo Municipal es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la Entidad.

Estas estrategias se definen a continuación:

### 6.5.1 Estrategias de Vinculación

A través de esta estrategia el Concejo Municipal velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

Es así como, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas del Concejo Municipal.

Igualmente, se fortalecerá el mecanismo de información (matrices de vinculación) los cuales permitan visualizar en tiempo real la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones a la presidencia del Concejo. Así mismo, se continuará con la estrategia de crecimiento laboral, que consiste en tener en cuenta las hojas de vida según el banco de perfiles interno (aportando al bienestar de los servidores ya vinculados al Concejo Municipal) generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia.

### 6.5.2 Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A través del programa de Bienestar y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2024, se enfocará en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos ARL, exámenes médicos, evaluación riesgo cardiovascular, encuesta de necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, Programa Servimos, EDI, Medición de Clima) como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- Estilo de vida.
- Puesto de trabajo.
- Salud física.
- Riesgo Psicosocial.

Implementar programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, creación de una imagen de marca de los programas (crear reconocimiento a primera vista), salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 11 de 26
		CODIGO: GA-FO-57
	<b>PLANES</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

(exámenes médicos), con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.

Medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, ausentismo e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos).

**Estado Joven:** El Grupo de Gestión Humana desarrolla el programa de Estado Joven en la Entidad; que incluye una base de datos con los estudiantes que ingresan al programa, actos administrativos, y demás documentos soporte para el adecuado seguimiento y medición de impacto de esta acción.

**Horario Flexible:** Establecer la posibilidad de que la **jornada de trabajo** se adapte a los servidores públicos y a sus necesidades tanto profesionales como personales, y que éstos puedan decidir sus horarios de entrada y salida (en la mayoría de las ocasiones dentro de unos límites establecidos).

**Teletrabajo:** La Entidad se compromete con las políticas, prácticas de gestión y fortaleciendo los procesos de selección, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño, para los servidores según el proceso realizado cumplan los requerimientos que exige la modalidad.

**Reconocimiento:** Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo por seguir para los demás. Estas acciones se mediarán a través del impacto generado en los servidores.

### 6.5.3 Plan de Incentivos

Reconocer a los mejores servidores de los diferentes niveles jerárquicos, que fueron seleccionados de acuerdo con los criterios establecidos, y en concordancia en lo establecido por el Concejo Municipal.

### 6.5.4 Estrategia Plan Institucional de Capacitación

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores del Concejo, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

### 6.5.5 Estrategia de evaluación del desempeño.

Estará orientada a solicitar y analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con un puntaje menor de 80, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor. Así como a generar una estrategia con respecto a la entrega de las evaluaciones del desempeño definitivas por áreas y la implementación del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño de la Entidad. (Las Rutas en las que interviene la evaluación del desempeño, son las siguientes: Ruta del servicio y Ruta de la Calidad).

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 12 de 26
		CODIGO: GA-FO-57
	<b>PLANES</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

Así mismo y con la implementación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de la entidad, alineado con el Código de Integridad, que permite ser la guía de comportamiento a través de la evaluación de las competencias comportamentales; permitirá el cumplimiento de la política de integridad.

#### **6.5.6 Estrategia de Administración de Nómina.**

El análisis de la información como planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores (personal, laboral y de estudios), se constituye como herramienta para capacitar, de conformidad con las necesidades del servidor, tales como: Educación financiera, Sobreendeudamiento y declaración de renta; de igual forma, se considera también estratégico el control al nivel de endeudamiento que no puede sobrepasar el 50% del salario mensual del funcionario, así como lo expresa la Ley 1527 de 2012.

#### **6.5.7 Estrategia de Gestión de la información**

La estrategia se enfoca en continuar robusteciendo la información consolidada en los procedimientos del Grupo de Gestión Humana, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua.

##### **6.5.7.1 Archivo de Historias Laborales.**

Para el mejoramiento del proceso, se implementará la siguiente estrategia:

- Revisar juntamente con el Grupo de Gestión Documental el protocolo de digitalización para definir cuáles tipologías serán las que no se van a imprimir y solo manejar la imagen digital en cada expediente.
- Para todos los documentos que al ser creados deben ir insertados en los expedientes de historias laborales, se debe pedir la autorización del Grupo de Gestión Documental para crear el expediente mixto o híbrido, el cual reducirá una cantidad importante en las impresiones, ya que solo se digitalizará y la imagen será migrada a cada expediente digital.

#### **6.5.8 Estrategia Situaciones Administrativas.**

Consolidar la programación de vacaciones remitida por las diferentes áreas de la entidad que permita prever situaciones administrativas que afectan a los servidores del Concejo Municipal contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio.

Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para articular la ruta de la felicidad, el bienestar y el código de integridad en los empleados.

#### **6.5.9 Estrategia en el Procedimiento de Retiro.**

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 13 de 26
		CODIGO: GA-FO-57
	<b>PLANES</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

El Concejo Municipal, mediante el instrumento diseñado, enfoca su estrategia en identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la Entidad y formula las sugerencias respectivas según los requerimientos.

Así mismo, incentivando a los servidores a través de las actividades de los planes y programas de Talento Humano en los cuales se incluyan beneficios sociales y las variables de salario emocional establecidas en el Concejo y generando actividades conjuntamente con la Caja de Compensación y la ARL, a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o cualquier otro motivo inesperado y velar por la implementación de los mecanismos dispuestos por la Dirección de Gestión del Conocimiento, para tal fin, una vez estén establecidos.

## **7. PLANES TEMATICOS**

### **7.1 Plan de Vacantes**

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que tiene como fin, la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes, para que la entidad pueda programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal y así contar con la disponibilidad presupuestal para su provisión.

Mediante los artículos 14 y 15 de la Ley 909 de 2004, se establece la elaboración del Plan Anual de Vacantes, con el propósito de ser utilizado para la planeación del talento humano, la formulación de políticas, la racionalización y optimización de los procesos de selección y la obtención oportuna de los recursos que éstos implican. Así mismo, sirve para proporcionar al Departamento Administrativo de la Función Pública información que le permita definir políticas para el mejoramiento de la gestión de recursos humanos y la eficiencia organizacional en las instituciones públicas y del estado colombiano.

Para el estudio de necesidades, una vez realizado el análisis estadístico, cuantitativo y cualitativo de la planta actual del Concejo, la presidencia encargado del Talento Humano coordinará la elaboración del diagnóstico de los recursos requeridos, con la participación activa del nivel directivo de las todas las dependencias de la organización, tomando como marco de referencia los siguientes aspectos: las políticas institucionales, los planes, programas y proyectos tanto de la entidad como de cada dependencia, el Manual de Funciones, las responsabilidades de cada área y la planta de personal de la entidad.

### **7.2 Plan de Bienestar y Estímulos**

El plan de Bienestar Social está orientado a fortalecer y potenciar las habilidades y destrezas, los valores y actitudes de los funcionarios para mejorar los niveles de competencia laboral, crecimiento y desarrollo personal.

Por medio de este plan la presidencia presenta las políticas y estrategias que, en materia de formación, capacitación, estímulos y bienestar se requieren; para la actualización, potenciación y desarrollo institucional y personal de sus funcionarios, con el fin de mejorar los niveles de productividad, eficacia y eficiencia administrativa.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 14 de 26
		CODIGO: GA-FO-57
<b>PLANES</b>		FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

### 7.3 Programa de Bienestar Social.

Es un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del empleado público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con su trabajo y el logro de la finalidad de la entidad.

**TABLA No. 9 CRONOGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL**

TEMAS	DIRIGIDA A.	CUMPLIMIENTO	TIEMPO DE PROGRAMACION (Meses)											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</b>			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>
Día de cumpleaños	Servidores Públicos	Tarjeta de cumpleaños electrónica – día compensatorio	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Día de la Mujer	Funcionarias del Concejo que son madres	Entrega Detalle, tarjeta enviada al correo, valoración			x									
Día del Hombre	Servidores Públicos que son padres	Entrega Detalle, tarjeta enviada al correo, valoración			x									
Día de la Secretaria	Funcionarios que cumplen la labor de Secretariado	Entrega de Tarjeta - detalle					x							
Día de la Madre	Funcionarias que son madres	Entrega de Tarjeta-Detalle						x						
Día del Padre	Servidores públicos que son padres	Entrega de Tarjeta-Detalle						x						
Día del Amor y Amistad	Servidores Públicos	Actividad de Integración									x			
<b>EJE 2: SALUD MENTAL</b>			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>
Actividades Promoción de Salud	Servidores Públicos	Número de Actividades de promoción de la Salud Desarrolladas				x				x				x
Actividades Manejo de estrés, ansiedad y depresión	Servidores Públicos	Número de actividades reportadas		x				x				x		
Ejercicio Físico y Técnica de Relajación	Servidores Públicos	Número de actividades realizadas												x
<b>EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSION</b>			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>
Talleres de Inclusión	Servidores Públicos	Taller de inclusión realizado					x							
<b>EJE 4: TRANSFORMACION DIGITAL</b>			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>
Taller protección de la Información	Servidores Públicos	Taller de inclusión realizado						x	x	x				
<b>EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO PUBLICO</b>			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>
Campaña de Promoción de Valores	Servidores Públicos	Festival de la integridad							x					



	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 16 de 26
		CODIGO: GA-FO-57
<b>PLANES</b>		FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

TEMA	PARTICIPANTES	2024
violencias y discriminaciones		
Resolución de conflictos	Todos los funcionarios	x
Gestión del Talento Humano por Competencias	Todos los funcionarios	x
Gestión Documental y uso de la Tabla de Retención Documental	Todos los funcionarios	x
Modelo Integrado de Planeación y de Gestión-MIPG Código de Integridad-Conflictos de Interés.	Todos los funcionarios	x
Riesgos Laborales. Clima Organizacional. Relaciones Interpersonales	Nuevos funcionarios y OPS	x
Código de Integridad. Trabajo en Equipo Valores y Compañerismo	Nuevos funcionarios y OPS	x
Servicio al Ciudadano. Derechos Humanos.	Todos los funcionarios	x

## 7.5 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Garantizar un proceso continuo en el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, que permita a los trabajadores y partes interesadas, promover el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la protección de los riesgos laborales propios de cada actividad, asegurando a través de:

- Recursos adecuados para promover un ambiente de trabajo seguro y sano, acorde con los factores de riesgos identificados como prioritarios; a fin de prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Cumplimiento de requisitos legales de Seguridad y Salud de otra índole, que sean aplicables a las actividades que desarrolla la organización.
- Mejora continua en las competencias del personal, para promover actitudes seguras y responsables para el desarrollo de esta política.
- Controles y mediciones de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que permitan conocer los avances, fortalezas y debilidades que se presenten.

**TABLA No. 11**  
**CRONOGRAMA DEL SGSST**

OBJETIVO	ACTIVIDAD
Diseñar plan de trabajo anual	En conjunto con la ARL Bolívar se diseñará varias estrategias que ayudaran a dar cumplimiento al plan de trabajo 2024

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 17 de 26
		CODIGO: GA-FO-57
<b>PLANES</b>		FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

OBJETIVO	ACTIVIDAD
Formar y entrenar los funcionarios y contratistas para realizar sus funciones de forma sana y segura.	Diseñar cronograma de capacitaciones
Garantizar el compromiso de la alta dirección	Actualizar política de seguridad y salud en el trabajo socializarla al COPASST y divulgarla.
Prevenir el acoso laboral	Elegir comité de convivencia
Formar y entrenar a todos los funcionarios y contratistas del Concejo	Realizar inducción y reinducción en SST a todos los funcionarios de planta y contratista.
Prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Actualizar Reportar información para los indicadores de Accidentalidad (TA, IF, IS,ILI) y Condiciones inseguras
Prevenir las enfermedades osteomusculares	Actualizar e implementar el programa de Pausas Activas en los funcionarios de las diferentes secretarías.
Identificar los riesgos, peligros que puedan generar daños a los funcionarios y contratistas.	Actualizar matriz de riesgos

Los resultados anteriores ponen de presente que la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Concejo, resulta urgente acometer acciones tendientes a superar las deficiencias detectadas. De ahí que se justifique el diseño e implementación del presente Plan.

La implementación del presente Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo del Concejo se fundamentará en los siguientes programas y/o actividades:

### **7.5.1 MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO**

Este programa tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.

Algunas de las actividades que se desarrollarán se encuentran:

#### **7.5.1.1 Exámenes Médicos Ocupacionales**

De acuerdo con lo establecido en el manual, se regula práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales, se realizan los exámenes médicos ocupacionales de acuerdo con los requerimientos normativos, por un proveedor que cumpla con los requisitos establecidos por la normatividad.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 18 de 26
		CODIGO: GA-FO-57
PLANES		FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

**TABLA NO. 12 EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES**

MOMENTO	EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL	AREA RESPONSABLE
<b>Ingreso</b>	Todo funcionario o contratista debe realizarse el examen ocupacional de ingreso, antes de la firma de contrato	Presidencia del Concejo
<b>Periódico</b>	Son programados anualmente por la Presidencia	Presidencia del Concejo
<b>Post- incapacidad</b>	Es realizado cuando el funcionario presente incapacidad por 30 días o más independientemente de la causa o cuando posterior a la incapacidad el trabajador presenta recomendaciones o restricciones para continuar desarrollando las funciones o el cargo en el que se encontraba	Presidencia del Concejo
<b>Cambio de cargo y/o reubicación laboral</b>	En los casos en que el funcionario sea cambiado de cargo o funciones y que estas impliquen la exposición a peligros y riesgos diferentes, cuando no se realice terminación del contrato	Presidencia del Concejo
<b>Retiro</b>	Cuando sea terminada la relación laboral, el funcionario tiene cinco (5) días hábiles para presentarse al sitio al que fue remitido. El trabajador puede renunciar a este derecho, sin embargo, debe manifestarlo por escrito.	Presidencia del Concejo

### 7.5.2 Diagnóstico de condiciones de salud

El diagnóstico de condiciones de salud se obtiene a través de un proceso de recopilación y análisis de los informes de condiciones de salud resultantes de los exámenes médicos ocupacionales, los perfiles sociodemográficos, de morbilidad y la opinión de los funcionarios de las condiciones de salud (signos - síntomas) y trabajo (Condiciones Inseguras y del trabajo).

### 7.5.3 Programas de vigilancia epidemiológica

Los Programas de Vigilancia Epidemiológica, buscan a través de la recopilación, el análisis, la interpretación y difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención, la vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de actividades de prevención.

Su necesidad de implementación es el resultado de las condiciones de salud y trabajo, requisitos legales o la identificación de peligros prioritarios.

A continuación, se describen los Programas de Vigilancia Epidemiológica

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 19 de 26
		CODIGO: GA-FO-57
	<b>PLANES</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

**TABLA NO. 13 PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA**

PROGRAMA DE VIGILANCIA	OBSERVACIONES
<b>Riesgo Psicosocial</b> <b>Resolución 2646 de julio 17 de 2008</b>	<p>Art. 16 Los empleadores deben adelantar programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial, con el apoyo de expertos y la asesoría de la correspondiente administradora de riesgos profesionales, cuando los funcionarios se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo.</p> <p>Art. 17 Contenido mínimo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Método</li> <li>• Objetivo</li> <li>• Procedimiento de vigilancia epidemiológica</li> <li>• Seguimiento a resultados logrados</li> <li>• Sistema de información</li> <li>• Evaluación del Programa</li> <li>• Gestión Administrativa</li> </ul>
<b>Prevención de desórdenes músculo esqueléticos</b>	Se encuentra enfocado en detectar de forma precoz los desórdenes músculos esqueléticos mediante la realización de exámenes médicos ocupacionales, encuestas de morbilidad sentida, ausentismo laboral, auto reporte de condiciones de salud y trabajo, entre otros.

#### 7.5.4 Actividades de prevención de enfermedades de origen común

Del resultado del análisis del ausentismo laboral, el perfil sociodemográfico de la población trabajadora del Concejo y los autos reporte de condiciones de salud y trabajo, son programadas actividades para la prevención de enfermedades de origen común, los cuales son descritos a continuación:

**TABLA NO. 14 ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES DE ORIGEN COMÚN**

PROGRAMA	TEMAS	TAMIZAJE
Estilos de vida saludables	Alimentación	Capacitación alimentación saludable
	Sobrepeso y obesidad	Capacitación prevención, intervención ejercicio y salud, nutrición y salud.
	Diabetes y dislipidemias	
Detección precoz del cáncer	Seno	Capacitación autoexamen de seno
	Cuello Uterino	Citología

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 20 de 26
		CODIGO: GA-FO-57
<b>PLANES</b>		FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

PROGRAMA	TEMAS	TAMIZAJE
	Próstata	Capacitación alarmas y exámenes diagnósticos
	Testículo	Capacitación autoexamen testicular
	Piel	Capacitación en detección y prevención
Riesgo Cardiovascular	Hipertensión	Toma de Tensión arterial
	Dislipidemia	Capacitación prevención
	Diabetes	
Alteraciones del sistema musculoesquelético	Tendinitis	Actividades de ejercicio y salud, pausas activas y estiramientos y calentamientos previos y posteriores a la jornada laboral
Enfermedades gastrointestinales	Estreñimiento, síndrome de colon irritable	Sensibilización en prevención (ausentismo)
Inmunización del adulto sano	Divulgación, aplicación, carnetización	Medición y evaluación
Conservación visual	Capacitación	De acuerdo con el informe de condiciones de salud
Acondicionamiento físico y deporte	Sensibilización	Acompañamiento en el campo deportivo
Prevención de enfermedades respiratorias	Sensibilización	Campañas de prevención (ausentismo)

## 8 TEMATICAS ADICIONALES A PLANEAR

### 8.1 Inducción y Reinducción

El Plan de Capacitación, inducción y re-inducción está dirigido a los empleados de periodo fijo.

La capacitación es un proceso mediante el cual se pretende proporcionar los medios adecuados a través de los cuales los empleados del Concejo puedan desarrollar sus aptitudes y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de los resultados esperados del funcionario público que permitan responder a la misión institucional y enfrentar los retos de cambio dentro de la entidad, más allá de las obligaciones de un cargo específico.

### 8.2 Programa de Inducción

El programa de Inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 21 de 26
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

Sus objetivos con respecto al empleador son:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad. (Ley 1567 de 1998. CAPÍTULO II)

Para tal efecto, el programa de Inducción se dirige a los nuevos funcionarios de contrato a término fijo (OPS).

### 8.3 Programa de Reinducción

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa (Decreto 1567 de 1998. CAPITULO II).

Temas para la reinducción:

Nueva evaluación de desempeño laboral  
Código de Integridad  
Ley 190 de 1995 “Estatuto Anticorrupción  
Modelo Integrado de Gestión Pública

### Temas de Conflicto de Interés

Socializar la guía para gestionar conflictos de intereses en el sector público. Dentro de las recomendaciones que realizó la OCDE, en el “Estudio de la OCDE sobre Integridad en Colombia” (2017), se resaltó que debe continuarse con la tarea de construir un sistema de integridad, el cual aplique para todo el sector público y las entidades que lo componen. Este sistema busca generar buenas prácticas y en especial fortalecer la gestión y planeación. Dentro de las recomendaciones se trata el tema de conflicto de intereses, el cual es considerado como un acto donde el funcionario, tiene en cuenta sus intereses particulares para la toma de decisiones de su cargo público, lo cual podría convertirse en un acto de corrupción.

El Concejo propone en esta guía unos lineamientos que permita fortalecer el manejo de conflicto de intereses desde una acción preventiva para impulsar una cultura de

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 22 de 26
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

la integridad en la Corporación Edilicia. El objetivo de estos lineamientos es permitir al Concejo Municipal realizar un seguimiento y monitoreo sobre los posibles casos de conflicto de interés y manifestarlos a tiempo, de esta manera poder identificarlos y realizar el procedimiento necesario para prevenirlos y/o manejarlos de manera que no afecte la gestión de la entidad.

#### 8.4 Evaluación de Desempeño

De acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública, en Colombia el éxito de una buena Administración de personal, dentro del sector público, estará sin duda, en la capacidad de los administradores para precisar aquellas acciones que a la vez que garanticen el acertado cumplimiento de los objetivos institucionales, sean generadoras de crecimiento y adelanto en la carrera de cada uno de los servidores.

En consecuencia, en cada una de las entidades que conforman el sector público, se debe determinar los logros institucionales esperados dentro de su área misional, así como identificar las áreas fuertes potenciales del servidor, demostradas en el desarrollo de sus funciones.

En este sentido, la Evaluación del Desempeño debe concebirse como un instrumento de mejora institucional y personal. “En lo institucional, deberá llevar progresivamente a la entidad a una altísima eficiencia mediante la dispensación de servicios de calidad que consulte la idiosincrasia y necesidades particulares del usuario, que conozca cuáles son sus expectativas al respecto, y que disminuya la distancia entre su solicitud y su prestación efectiva. Así mismo, como consecuencia de la Evaluación del Desempeño, se deberá tomar la decisión de basar las compensaciones institucionales en la calidad de los productos laborales y en los resultados obtenidos”

#### 8.5 SIGEP

El SIGEP es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. Contiene información de carácter institucional tanto nacional como territorial, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado Colombiano.

Igualmente, el sistema contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a éstas.

El SIGEP es a su vez, una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad de este, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 23 de 26
		CODIGO: GA-FO-57
	<b>PLANES</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

Con la información de dicho sistema se toman decisiones institucionales y de gobierno, así como que se formulan las políticas públicas en cuanto a organización institucional y talento humanos.

## 8.6 Clima Organizacional

La medición de clima laboral en las entidades del Estado tiene como objetivo único realizar en forma confiable y válida un diagnóstico sobre el estado en que se encuentra este aspecto organizacional en un momento determinado de la vida institucional, para a partir del mismo efectuar una intervención sobre las diferentes variables que lo integran.

La obligatoriedad de la medición de clima organizacional se encuentra establecida en la Ley 489 de 1998, artículo 17, numeral 9:

*“ARTICULO 17. POLITICAS DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO. Las políticas de desarrollo administrativo formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y adoptadas por el Gobierno Nacional tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos:*

*... 9. Evaluación del clima organizacional, de la calidad del proceso de toma de decisiones y de los estímulos e incentivos a los funcionarios o grupos de trabajo...”*

De otra parte, el Decreto 2929 de 2005 en su artículo 32, establece que las actividades de Bienestar deben contribuir a mejorar el Clima Laboral:

*“ARTÍCULO 32. Bienestar. Con los programas institucionales de bienestar se buscará intervenir en las áreas de calidad de vida laboral, entendida como las estrategias para mejorar el clima laboral, los estilos de dirección y servicios sociales, para atender las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia con el propósito de mejorar sus niveles de recreación y cultura.*

*Los programas de bienestar partirán de diagnósticos precisos sobre las problemáticas que deseen intervenir, para lo cual se contará con la activa participación de todos los empleados de la Superintendencia en la identificación de sus necesidades y las de su familia.”*

En este contexto el **Concejo** realizará periódicamente la medición del clima laboral y adelantará las acciones de mejoramiento que resulten necesarias de acuerdo con los resultados obtenidos.

## 8.7 Cultura Organizacional

Es el conjunto de valores, creencias (como funciona las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (como se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unidad a una organización.

Cuando el Concejo decida intervenir sobre la cultura organizacional de sus empleados es necesario que tenga claro cuáles son los objetivos que persigue, ya que son un insumo que da dirección al proceso mismo.

Es necesario tener presente los siguientes objetivos:

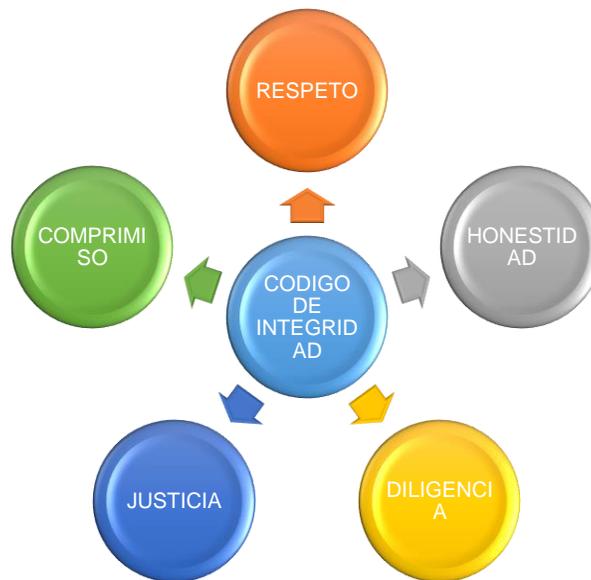
	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 24 de 26
		CODIGO: GA-FO-57
<b>PLANES</b>		FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

- Mejorar la percepción colectiva de los empleados respecto de su entorno organizacional, como condición para que su comportamiento se ajuste productiva y satisfactoriamente a los fines estratégicos de la entidad.
- Cualificar las políticas y prácticas de gestión del talento humano en las áreas que después de la aplicación de los instrumentos diagnósticos se muestren deficitarios.

### 8.8 Valores

Teniendo en cuenta los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y de la Política de Integridad, el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrolló un „código general” o „código tipo” que denominó Código de Integridad, con las características de ser general, conciso y en cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, cada uno de los valores que incluyó el Código, determinó una línea de acción cotidiana para los servidores, quedando compendiados cinco (5) valores así:

**GRAFICA No. 4**  
**VALORES DEL CODIGO DE INTEGRIDAD**



### 8.9 Gestión de la Caracterización del Talento Humano

Gestionar y promover el desarrollo integral del capital Humano, mediante la implementación de planes, programas y proyectos encaminados a mejorar el bienestar y la salud de los servidores, así como el fortalecimiento de competencias que garanticen calidad en la prestación del servicio y la satisfacción del cliente del

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 25 de 26
		CODIGO: GA-FO-57
	<b>PLANES</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

Concejo, en cumplimiento de la normatividad vigente. (Ver anexo caracterización del proceso de Gestión del Talento Humano).

### **8.10 Desvinculación Asistida y Transferencias de Conocimientos**

Desde el programa de bienestar social se están adelantando las gestiones pertinentes y necesarias para el desarrollo de este con el fin de brindar a los pensionados actividades de fortalecimiento de sus capacidades y preparación para la nueva etapa después de su desvinculación, estas acciones serán adelantadas en coordinación con la Caja de Compensación Familiar.

## **9 SEGUIMIENTO Y EVALUACION**

### **9.1 Herramientas de Seguimiento**

Las herramientas de seguimiento a utilizar serán:

1. El cronograma integrado asociado a este Plan Estratégico
2. Los indicadores
3. El seguimiento al Mapa de Riesgos
4. Revisión de la eficacia de las acciones del Plan Estratégico
5. Sistema Estándar de control interno – cumplimiento de los planes de acción.
6. Sistema información y Gestión del empleo público – SIGEP
7. Plan operativo Anual de Inversiones

### **9.2 Evaluación de la Eficacia del PLAN**

Con el fin de llevar a cabo un seguimiento y control continuo de las diversas actividades en el contexto del PETH, se emplea una hoja de cálculo en Excel que contiene cronogramas, posibilitando un análisis estadístico exhaustivo sobre la implementación de cada Plan Institucional.

Con relación al PIC, se tiene previsto la utilización de cuestionarios breves y pruebas prácticas para evaluar la capacitación. Estas evaluaciones se aplicarán en dos momentos clave: antes del inicio del entrenamiento y después de su conclusión. Este enfoque permitirá realizar un seguimiento efectivo en la planificación y ejecución del programa de capacitación, facilitando la evaluación de su impacto a lo largo del tiempo.

Este se pondrá a prueba y se evaluará su eficacia para la vigencia 2024. De igual manera, para identificar el resultado final del desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano, se realiza el Autodiagnóstico con base en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG con corte a diciembre de la respectiva vigencia.

La evaluación de la eficacia del Plan Estratégico de Talento Humano el cumplimiento de indicadores las acciones proyectadas en cada uno de los Planes Institucionales en Materia de Gestión del Talento Humano: Plan Institucional de

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 26 de 26
		CODIGO: GA-FO-57
PLANES		FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

Capacitación, Plan de Bienestar e incentivos, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y salud en el Trabajo

**Tabla No. 7 Matriz de Seguimiento**

PLANES INSTITUCIONALES	ACCIONES	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	SOPORTE LIDER DEL PROCESO	OBSERVACIONES CONTROL INTERNO
Plan Institucional de Capacitación				
Plan Vacantes				
Plan de Bienestar y Estímulos				
Programa de Bienestar Social				
Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo				
Programa de Inducción y Reinducción				
Evaluación de Desempeño				
SIGEP				
Clima Organizacional				
Cultura Organizacional				

## 10 MEJORAMIENTO CONTINUO

Una vez evaluados los indicadores de los Planes Institucionales en materia de Gestión del Talento Humano y conociendo las acciones que no se cumplieron se realizarán las acciones Correctivas que permitan el mejoramiento continuo.