
 MUNICIPIO DE TULUÁ	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		<b>Código:</b> <b>PL-240-04</b>	 <b>SIG</b> Sistema de Gestión Integrado
	Versión: 1	<b>Fecha de aprobación:</b> 23 de Abril de 2019		

## Introducción

Con este documento, se quiere dar a conocer a todos los servidores públicos (de planta y contratistas), los programas y planes que conforman la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Administración Municipal de Tuluá, la cual va alienada con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Para su ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines de la Entidad, el MIPG, la Dimensión de Gestión del Talento Humano de la Administración, las diferentes políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia. Cabe recordar, que la Política, Planes y Programas están sujetos a modificaciones dependiendo del entorno y la situación particular o general de los servidores, su satisfacción, el presupuesto, prioridades institucionales o situaciones administrativas que se presenten en el momento su implementación.



## Marco Conceptual

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.). El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente, dicho modelo consta de lo siguiente:



Figura 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano adaptado de Serlavós, tomado de: (Longo, 2002 pág. 11)

 MUNICIPIO DE TULUÁ	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		<b>Código:</b> <b>PL-240-04</b>	 <b>SIG</b> Sistema de Gestión Integrado
	Versión: 1	<b>Fecha de aprobación:</b> 23 de Abril de 2019		

## Metodología

De acuerdo con el Decreto No. 1499 de 2017 y el planteamiento establecido en el MIPG, la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección.

Para ello, el Gobierno Nacional ha diseñado cinco etapas, la cuales son fundamentales para la implementación de la Gestión Estratégica del Talento Humano:

1. **Disponer de información:** La entidad contará con información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.
2. **Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano:** Un paso fundamental para emprender las acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, se realizó a través del levantamiento del diagnóstico en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la entidad. Para ello, se utilizó una de las herramientas fundamentales de la política: la Matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, La Administración identificó su nivel madurez, fortalezas y los aspectos a mejorar en dicha gestión.
3. **Elaborar el Plan de Acción:** Una vez identificado el nivel de madurez, se diseñó un plan de acción que le permita avanzar en la Gestión Estratégica del Talento Humano. Para esta etapa, se describieron todas las acciones correspondientes en el instrumento asociado a la Matriz GETH denominado “Formato Plan de Acción”. En este formato se establecieron los aspectos sobre los que van a priorizar la gestión para lograr acceder al siguiente nivel de madurez.
4. **Implementar el Plan de Acción:** Esta etapa consiste en la implementación del plan de acción para obtener un impacto en la GETH. El propósito será entonces adelantar todas las acciones propuestas que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos, en el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), que resultaron con bajo puntaje en el diagnóstico, siempre con el objetivo de mejorar la GETH. Así, por ejemplo:

Para el ingreso, se implementarán acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación

 MUNICIPIO DE TULUÁ	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		<b>Código:</b> <b>PL-240-04</b>	 <b>SIG</b> Sistema de Gestión Integrado
	Versión: 1	<b>Fecha de aprobación:</b> 23 de Abril de 2019		


Para el desarrollo, se definirán acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.

Para el retiro, la gestión estará dirigida a comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado. La organización debe garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, de acuerdo con la dimensión del Gestión del Conocimiento e Innovación.

5. **Evaluar la Gestión:** El responsable de talento humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas en el Plan de Acción y verificar que se cumplan adecuadamente. En el formato de Plan de Acción se incluye como uno de los pasos, la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado. Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GETH en la Entidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria.

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano a su vez, incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Para el Municipio, la implementación de todas estas rutas le ha permitido estructurar un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. Las rutas y sus temáticas de acción son las siguientes:

- **Ruta de la Felicidad:** la felicidad nos hace productivos. 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: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.
- **Ruta del Crecimiento:** liderando talento. 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: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.


 MUNICIPIO DE TULUÁ	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		<b>Código:</b> <b>PL-240-04</b>	 <b>SIG</b> Sistema de Gestión Integrado
	Versión: 1	<b>Fecha de aprobación:</b> 23 de Abril de 2019		

- **Ruta del Servicio:** al servicio de los ciudadanos. 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: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.
- **Ruta de la Calidad:** la cultura de hacer las cosas bien. 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.
- **Ruta del análisis de datos:** conociendo el talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico; el formato Plan de Acción, como herramienta para priorizar y enfocar la gestión, y el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

Plan Anual de vacantes, Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento, Plan de Estímulos, Plan del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo

 MUNICIPIO DE TULUÁ	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		<b>Código:</b> <b>PL-240-04</b>	 <b>SIG</b> Sistema de Gestión Integrado
	Versión: 1	<b>Fecha de aprobación:</b> 23 de Abril de 2019		

## OBJETIVOS

### General

Desde la Alta Gerencia a través de su oficina de Gestión y Talento Humano, se va a promover la selección, retención y desarrollo de los servidores, a través de estrategias, programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida, y que garanticen condiciones seguras y de salud en su entorno laboral.

### Específicos

Fortalecer en los servidores públicos, las competencias funcionales y comportamentales, actualizar sus conocimientos, consolidar sus habilidades y destrezas, a través de procesos continuos de capacitación y planes de mejoramiento individual, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la administración.

Brindar a los servidores públicos un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo del potencial personal, la identidad, la participación, las actitudes favorables, a través de acciones 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 funcionarios.

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los funcionarios, mediante la prevención de alteraciones en su salud, manteniendo un entorno laboral sano, con condiciones de trabajo adecuadas y seguras, apto para sus condiciones físicas y psicológicas.

### Alcance

La Política Estratégica de Gestión del Talento Humano y sus anexos, cubija a todos aquellos a quienes la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, han dispuesto como sujetos beneficiarios de cada uno de los planes y programas contenidos en éste.

 MUNICIPIO DE TULUÁ	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		<b>Código:</b> <b>PL-240-04</b>	 <b>SIG</b> Sistema de Gestión Integrado
	Versión: 1	<b>Fecha de aprobación:</b> 23 de Abril de 2019		

## Marco Legal

Decreto ley 2400 de 1968 – Administración de personal

Ley 190 de 1995

Ley 489 de 1998

Decreto ley 1567 de 1998

Ley 581 de 2000 – Ley de cuotas

Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único

Ley 909 de 2004

Decreto ley 760 de 2005 – Procedimiento ante y por la CNSC

Decreto ley 770 de 2005 – Requisitos y funciones NN

Decreto ley 785 de 2005 – Requisitos y funciones NT

Decreto 2489 de 2006 – Nomenclatura de empleos

Ley 1010 de 2006

Ley 1221 de 2008

Ley 1562 de 2012

Ley 1651 de 2013

Ley 1712 de 2014

Ley 1780 de 2016

Decreto 1083 de 2015 y sus modificatorios

Decreto 1072 de 2015

Acuerdo de la CNSC No. 565 de 2016

Decreto Ley 894 de 2017

Decreto 648 de 2017



Decreto 1499 de 2017

Decreto 051 de 2018

Decreto 612 de 2018

Decreto 815 de 2018

Resolución 667 de 2018

 MUNICIPIO DE TULUÁ	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		<b>Código:</b> <b>PL-240-04</b>	 <b>SIG</b> Sistema de Gestión Integrado
	Versión: 1	<b>Fecha de aprobación:</b> 23 de Abril de 2019		

## Servidores Públicos

La planta de empleos de la Administración Municipal de Tuluá, es de 204 empleos, los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

Conformación actual de la planta										
Cargo	Elección Popular	LNR	Carrera Administrativa	Periodo de Prueba	Comisión de Funciones	Encargo VD	Encargo VT	Vacancia Temporal (VT)	Vacancia Definitiva (VD)	Total
Directivo	1	16								17
Asesor					1					1
Profesional		1	32			7	2	2	9	53
Técnico			29			21	6		18	74
Asistencial		2	32				3	29	18	83
									<b>Total</b>	<b>229</b>

## Plan anual de Vacantes

Es la herramienta que busca que la Administración Municipal cuente con los servidores públicos suficientes y que tengan las competencias profesionales para su buen desempeño. De allí la importancia de propiciar las condiciones para que las vacantes de la Administración Municipal se provean de manera oportuna y adecuada, trabajando de manera articulada con la Comisión Nacional del Servicio Civil. (Se adjunta Plan del Municipio)



## Evaluación de Desempeño

La Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) da a conocer el nuevo Acuerdo que establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, que se aplicará a los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba, que presten sus servicios en las entidades públicas que se rigen bajo la Ley 909 de 2004.

El nuevo Acuerdo entrará en vigencia a partir del período anual u ordinario de Evaluación del Desempeño Laboral que inicia el 1º de febrero de 2019.

Es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en periodo de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos,



 MUNICIPIO DE TULUÁ	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		<b>Código:</b> <b>PL-240-04</b>	 <b>SIG</b> Sistema de Gestión Integrado
	Versión: 1	<b>Fecha de aprobación:</b> 23 de Abril de 2019		

busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio.

**Parte Normativa** - ACUERDO No. CNSC - 20181000006176 DEL 10-10-2018

### **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Está encaminado a proteger la salud de los Servidores Públicos y Contratistas de la Administración Municipal.

La Administración cuenta con los servicios de la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL COLMENA, quien asume dentro de sus principales tareas las siguientes:



- ✓ Asesoría técnica especializada en la Gestión del Riesgo.
- ✓ Acompañamiento y orientación en el Cumplimiento de la normatividad legal vigente en seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Capacitación a Servidores de Carrera Administrativa, Provisionales, personal en misión y contratistas en temas relacionados con la Gestión y Prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- ✓ Atención y tratamiento médico en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- ✓ Prestaciones económicas en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía Municipal de Tuluá Valle del Cauca **TENDRÁ COMO OBJETIVOS** los siguientes:

- Establecer desde el despacho del señor alcalde, quien actúa como gerente, políticas de apoyo y desarrollo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, para dar estricto cumplimiento de la legislación actual vigente colombiana en materia de seguridad y salud y trabajo y de la misma forma sea aplicada por cada uno de los empleados y contratistas,
- Asegurar la idoneidad y disponibilidad del recurso humano, técnico y físico que se requiere para ejecutar y fortalecer el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la administración Municipal, permitiendo alcanzar las metas propuestas del mismo,
- Divulgar a cada uno de los funcionarios y contratistas la metodología y objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), generando de esta manera impacto en el control de los peligros identificados y riesgos priorizados, y a su vez permitiendo la participación de cada funcionario y/o contratista para el desarrollo óptimo y cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, (SG-SST)

Con el fin propender por el mejoramiento continuo del SG-SST, el Alcalde Municipal de Tuluá Valle del Cauca, los funcionarios y contratistas de la Administración Municipal, asumirán los siguientes **COMPROMISOS**:



 MUNICIPIO DE TULUÁ	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		<b>Código:</b> <b>PL-240-04</b>	 <b>SIG</b> Sistema de Gestión Integrado
	Versión: 1	<b>Fecha de aprobación:</b> 23 de Abril de 2019		

- Designar e informar a cada uno de los funcionarios propios y contratistas las responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo, durante las actividades asignadas y la obligatoriedad del cumplimiento de estas.
- Permitir espacios adecuados a los funcionarios de la administración Municipal de Tuluá para realizar procesos de formación capacitación y socialización en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo con relación a los peligros identificados, los riesgos evaluados y priorizados como también las medidas de control, permitiendo de esta manera ejecutar sus actividades rutinario o no rutinarias, con estándares de seguridad.
- Fomentar la cultura del autocuidado, prevención de accidentes y enfermedades laborales, en el desarrollo de las actividades rutinarias o no rutinario, que ejecuten los funcionarios y/o Contratistas de la Administración Municipal de Tuluá.
- Fortalecer la cultura del reporte oportuno de actos y condiciones peligrosas, incidentes y accidentes laborales, que ocurran en el desarrollo de las actividades rutinario o no rutinario, que ejecuten los funcionarios y/o contratistas de la Administración Municipal de Tuluá, permitiendo de esta manera tomar acciones preventivas y/o correctivas en los lugares de trabajo.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y otros aplicables a la Administración Municipal de Tuluá, en términos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Secretaria de Desarrollo Institucional a través de la oficina de Gestión y Desarrollo Humano, deberá implementar un proceso de inducción a los funcionarios y contratistas en las actividades que deben desempeñar, el cual se incluirá una capacitación respecto a las medidas de prevención y seguridad en el trabajo.


### **Programa de Bienestar Social e incentivos**

La Administración Municipal de Tuluá mediante la Resolución N. 280-54.0371 del 29 de septiembre de 2016, por medio de la cual se ajusta el Sistema de Bienestar Social e Incentivos para los funcionarios públicos de la Alcaldía Municipal de Tuluá. (Se anexa Resolución)

### **Plan Institucional de Capacitación**

El Plan Institucional de Capacitación comprende el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

El Sistema Nacional de Capacitación está definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación,

 MUNICIPIO DE TULUÁ	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		<b>Código:</b> <b>PL-240-04</b>	 <b>SIG</b> Sistema de Gestión Integrado
	Versión: 1	<b>Fecha de aprobación:</b> 23 de Abril de 2019		

dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado, una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

Cada año, se construye el Plan Institucional de Capacitación a partir de los resultados de una encuesta virtual, la cual es aplicada a todos los servidores públicos del Municipio, y con estos resultados se hace un diagnóstico y análisis de necesidades de capacitación y formación, lo cual será el insumo principal para la construcción del PIC.

### **Herramientas para el seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano**

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, La Administración Municipal utiliza las siguientes herramientas:

- Autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG.
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP.