

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021 – 2023



MUNICIPIO DE TULUÁ



Tuluá
de la gente para la gente





SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual, entre otros aspectos, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los colaboradores estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño. Este Plan tiene como objetivo determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Tuluá y sus familias, generando sentido de pertenencia y orientación al logro de las metas institucionales.

De igual forma, la gestión del talento humano propende a través de sus planes, fortalecer en cada uno de los funcionarios los valores del servicio público, la cultura de integridad, transparencia y aquellas competencias requeridas para el desarrollo de sus actividades.

La Oficina de Gestión y Talento Humano anualmente define las acciones necesarias para fortalecer los procesos del ciclo de vida del funcionario como lo son el ingreso, desarrollo y retiro para contribuir al desarrollo de su personal y por ende con las metas de la entidad.



SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

2. MARCO NORMATIVO

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al plan estratégico de Talento Humano se encuentra la contenida en el siguiente cuadro:

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
<i>Ley 100 de 1993</i>	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
<i>Decreto 1299 de 1994</i>	por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.	Normas emisión bonos pensionales
<i>Decreto 2337 de 1996</i>	Por el cual se reglamenta el artículo 131 y el 283 de la Ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1299 de 1994.	Normas emisión bonos pensionales
<i>Decreto 1567 de 1998</i>	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
<i>Decreto 2279 de 2003</i>	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.	Certificación de Bono Pensional
<i>Ley 909 de 2004</i>	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".	Talento Humano
<i>Ley 1010 de 2006</i>	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano



Tuluá

de la gente para la gente

SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

<i>Decreto 2177 de 2006</i>	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
<i>Ley 1064 de 2006</i>	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
<i>Ley 1164 de 2007</i>	Por la cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud.	Talento Humano
<i>Ley 1221 de 2008</i>	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
<i>Ley 1474 de 2011</i>	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.	Talento Humano Control Interno Control Disciplinario Jurídica
<i>Decreto 1083 de 2015</i>	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)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
<i>Decreto 1072 de 2015</i>	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
<i>Código de integridad del servidor público 2017</i>	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana	Talento Humano



Tuluá

de la gente para la gente

SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

<i>Decreto 648 de 2017</i>	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.	Talento Humano
<i>Decreto 1499 de 2017</i>	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	Talento Humano
<i>Ley 1857 de 2017</i>	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
<i>Decreto 1273 de 2018</i>	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
<i>Decreto 815 de 2018</i>	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Talento Humano
<i>Acuerdo 6176 de 2018</i>	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	Evaluación del Desempeño Laboral
<i>Ley 1960 de 2019</i>	Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano



Tuluá

de la gente para la gente

SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

<i>Decreto 1800 de 2019</i>	Por el cual se adiciona el capítulo 4 al título 1 de la parte 2 del Decreto 1083 de 2015, reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.	Talento Humano
<i>Ley 2016 de 2020</i>	Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones	Difusión: Talento Humano Cumplimiento: Todos los procesos
<i>Decreto 989 de 2020</i>	"Por el cual adiciona el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial"	Talento Humano
<i>Ley 2052 de 2020</i>	"Por medio de la cual se establecen disposiciones transversales a la rama ejecutiva del nivel nacional y territorial y a los particulares que cumplan funciones públicas y/o administrativas, en relación con la racionalización de trámites y se dictan otras disposiciones"	Talento Humano
<i>Nota aclaratoria:</i>	Además de la relacionada anterior, se debe tener en cuenta las normas que modifiquen o actualicen en la vigencia; así como los lineamientos internos de la entidad.	



SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

3. ALCANCE

El plan estratégico de talento humano de la Alcaldía Municipal de Tuluá, inicia con la detección de necesidades de bienestar al interior de la entidad y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Fortalecer el Talento Humano de la Alcaldía Municipal de Tuluá, a través de la implementación de estrategias y mecanismos, contribuyendo al desarrollo integral de los funcionarios en el ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio a través de la modalidad de trabajo presencial y en casa (cuando sea requerido o necesario), en concordancia con la estrategia institucional.

4.2. Objetivos específicos

- ✓ Desarrollar y ejecutar los diferentes planes de talento humano.
- ✓ Fortalecer las habilidades y competencias de los colaboradores de la Alcaldía Municipal de Tuluá, a través de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción.
- ✓ Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para la gestión efectiva del riesgo contribuyendo al control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y a su vez generando ambientes de trabajo sanos y seguros.
- ✓ Establecer acciones que fortalezcan en los colaboradores los valores del servicio público en su quehacer diario.
- ✓ Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las diferentes dependencias de la Administración Municipal de Tuluá.



SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

- ✓ Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los colaboradores de la Alcaldía Municipal de Tuluá, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar implementando herramientas que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.

5. COMPONENTES

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

- ✓ Provisión de Empleos
- ✓ Bienestar Social e Incentivos
- ✓ Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Capacitación

6. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global, a continuación, se resume la planta de personal clasificándola en tipo de cargo y nivel

Conformación actual de la planta

Cargo	Elección Popular	LNR	Carrera Administrativa	Periodo de Prueba	Comisión de Funciones	Encargo	Vacancia Temporal	Vacancia Definitiva	Total
Directivo	1	15							16
Asesor					1				1
Profesional		1	33			7		8	49
Técnico			39			9	1	14	63
Asistencial		2	53			2	20	7	84
Total									213

Planta Actualizada a Noviembre de 2021. Fuente: Talento Humano

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, la Oficina de Gestión y Talento Humano cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el



SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos.

7. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Una vez adelantado el diagnóstico, se identifica las fortalezas y oportunidades de mejora para optimizar la Gestión Estratégica del Talento Humano en la Alcaldía Municipal de Tulúa, conforme con los resultados obtenidos.

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	69	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	73
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	66
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	74
		- Ruta para generar innovación con pasión	62
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	77	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	76
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	81
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	74
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	75
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	89	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	82
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	96
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	82	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	85
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	79
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	88	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	88

Visualizado el cuadro anterior, se evidencia la necesidad de fortalecer la ruta de la felicidad y la ruta del crecimiento para impactar así el desarrollo integral del personal, generando mayor bienestar en los mismo, por lo tanto, el Plan Estratégico de Talento Humano estará orientado a fortalecer estas rutas.



SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Así mismo es importante revisar los resultados obtenidos en FURAG con el fin de establecer acciones que propendan por el mejoramiento de la Gestión del Talento Humano en la Entidad. A continuación, se relacionan los resultados:

<i>Índice de desempeño institucional Gestión Estratégica del Talento Humano</i>	<i>Puntaje FURAG</i>
<i>Calidad de la Planeación Estratégica del Talento Humano</i>	65
<i>Desarrollo y Bienestar del Talento Humano en la Entidad</i>	85,6
<i>Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el Talento Humano</i>	79,4
<i>Eficiencia y Eficacia de la selección meritocrática del Talento Humano</i>	64,7

Teniendo en cuenta los resultados anteriores, se hace necesario apuntar a generar un impacto positivo desde los diferentes planes institucionales que son liderados por la Oficina de Gestión y Talento Humano, que se vean reflejados en el mejoramiento de los resultados en la medición de FURAG y en la autoevaluación que se realiza a la dimensión de Talento Humano.

8. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

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

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan de Desarrollo Municipal.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en la Alcaldía Municipal de Tuluá, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones, de acuerdo con la siguiente tabla:



SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Tabla de Convenciones Dimensiones - MIPG

D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión con Valores para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del Conocimiento
D7	Control Interno

8.1. Plan Institucional de capacitación PIC

El Plan Institucional de Capacitación está enfocado a contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Tulúa, este plan se formuló teniendo en cuenta las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de los procesos, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño, así como los conocimientos ausentes o que se deban fortalecer producto de los diferentes aspectos a mejorar evidenciados por control interno y/o otros órganos de control.

8.2. Conocimiento Institucional

A través del proceso de inducción y reinducción se fortalecerá el conocimiento de la entidad, sentido de pertenencia y cultura organizacional. Así mismo se adelantará el proceso de reinducción en 2022 de acuerdo a la normatividad, en el cual se abordarán temas de actualización y normativos, así como aquellos procesos que presenten cambios que deban ser de conocimiento de todos los colaboradores de la entidad.

8.3. Gestión del conocimiento

Se fortalecerá la gestión del conocimiento en la entidad teniendo en cuenta la importancia de la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los colaboradores y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo, de tal manera que se establezcan acciones que permitan mejorar las dinámicas, de manera especial en la transferencia de conocimiento.



SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

8.4. Plan Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo

A través del Plan Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, se adelantarán las acciones tendientes a garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de los diferentes procesos y actividades de la entidad, partiendo de la gestión efectiva de los riesgos, la promoción y prevención de la salud y de esta manera evitar la materialización de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales que afecten la calidad de vida de los funcionarios y de los procesos administrativos.

8.5. Plan de Bienestar e Incentivos

Orientado a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, a través de un plan integral, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores institucionales, mediante actividades específicas. Igualmente, el plan de bienestar e incentivos se orienta al fortalecimiento de la cultura organizacional, transformación cultural y adaptación laboral.

8.6. Plan Anual de Vacantes

El plan anual de vacantes tiene por objetivo la provisión definitiva de los empleos de acuerdo con sus características:

- ✓ La provisión transitoria de empleos de carrera administrativa se hace a través de las figuras de encargo o con nombramientos provisionales, de acuerdo con la normatividad vigente.
- ✓ La provisión definitiva se realizará mediante procesos lista de elegibles generada por la Comisión Nacional del Servicio Civil cuando haya lugar y de acuerdo con lo establecido en la Ley 1960 de junio de 2019.
- ✓ Los empleos de libre nombramiento y remoción cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveerán en ejercicio del poder discrecional que tiene la Administración para escoger a sus colaboradores, toda vez que ocupan lugares de dirección y/o confianza dentro de la entidad.



SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

8.7. Plan de Previsión de Recursos Humanos

La Alcaldía Municipal de Tuluá anualmente realiza el plan de previsión de recursos teniendo en cuenta el cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas cuantitativas y cualitativas de personal y la estimación de costos de personal y aseguramiento del presupuesto.

8.8. Clima organizacional y cambio cultural

El Municipio de Tuluá, iniciará un proceso de transformación de la cultura organizacional con el fin de fortalecer las relaciones basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación asertiva, en busca del mejoramiento continuo de la entidad.

Durante la vigencia 2021 se realizó el estudio de clima organizacional, que midió entre otros aspectos la percepción de los funcionarios frente al ambiente laboral y de acuerdo con los resultados se realizaron las intervenciones que se consideraron necesarias para mejorar el clima organizacional al interior de las diferentes dependencias, las cuales fueron realizadas por el área de psicología y que se continúan fortaleciendo a través de las actividades que se realizan desde esta área.

8.9. Gestión del cambio

El Municipio de Tuluá atendiendo a diferentes situaciones que requieran la adaptación a los entornos cambiantes, establecerá actividades y estrategias que permitan a los servidores enfrentar nuevos escenarios.

8.10. Gestión del desempeño laboral

El Municipio de Tuluá, a través de la herramienta dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil, cuenta con el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral dirigido a los empleos de Carrera Administrativa. Las evaluaciones están orientada al logro de las metas y objetivos de la entidad y las funciones asignadas.



SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

8.11. Movilidad

En el Municipio de Tuluá se realizan procesos de movilidad horizontal de los servidores a través de reubicaciones y traslados, en pro del desarrollo de nuevas competencias por parte de los colaboradores. Así mismo, se realiza el proceso de encargos en empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción con el fin de garantizar el movimiento vertical de aquellos colaboradores que normativamente pueden acceder a los mismos.

8.12. Política de integridad

La oficina de Gestión y Talento Humano fortalece permanentemente los valores institucionales y el código de integridad, de acuerdo con los lineamientos de la política de integridad del modelo integrado de planeación y gestión-MIPG, a través de las actividades de bienestar que se realizan durante la vigencia.

8.13. Nómina

A través del aplicativo de nómina se fortalecerá algunos módulos que permitirán un mejor análisis de la información personal, laboral y académica de los servidores de la entidad.

8.14. Retiro

Para las personas que desvinculan por pensión, la entidad brindará apoyo emocional y socio laboral a través de las actividades para pre-pensionados de manera que puedan afrontar el cambio de vida, así mismo la entidad cuenta con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados, adicionalmente a través de la encuesta de retiro se busca identificar y analizar las causas de retiro de los servidores.

9. ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

El Municipio de Tuluá busca fortalecer las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH –MIPG, como en las



SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

otras mediciones sectoriales, a través de la implementación de acciones que permitan avanzar.

La Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en el MIPG. Así las cosas, en cada uno de los planes de talento humano se articularán las actividades de tal manera que se fortalezca las rutas de creación de valor.

A continuación, se relacionan las actividades en general que se desarrollaran durante la vigencia:

RUTA	SUBRUTA	ACTIVIDADES	PROCESO
RUTA DE FELICIDAD <i>La felicidad nos hace productivos</i>	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	Capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo a todo el personal tanto de planta como contratistas. Programas de Vigilancia Epidemiológica Plan de emergencias – capacitaciones a brigadistas. Inspecciones de seguridad Identificación y valoración de los peligros y control de los riesgos Seguimiento a las condiciones de salud de los funcionarios.	Plan de Seguridad y Salud para el trabajo
	Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	Plan de mantenimiento y/o mejoramiento del clima organizacional Encuentros deportivos Jornadas de integración (Día del Servidor, Día de la familia) Día de la salud (Actividades de Promoción y prevención de la salud)	Plan de Bienestar
	Ruta para implementar incentivos	Tiempo flexible para maternidad Felicitaciones por desempeño Jornadas laborales comprimidas	Plan de bienestar e incentivos



Tuluá

de la gente para la gente

SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

RUTA DEL CRECIMIENTO- Liderando el crecimiento

basados en salario emocional	Descanso por tiempo compensado en Semana Santa, Navidad y Año Nuevo	
Ruta para generar innovación	Ejercicios participativos para fortalecimiento de los valores institucionales	Plan de Bienestar-Integridad
	Capacitación a los servidores en temas de Innovación incluidos en el PIC	Plan de Capacitación
	Fortalecimiento de Gestión del conocimiento	Gestión del Conocimiento
Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	Desarrollo de actividades en liderazgo y trabajo en equipo	Plan de Capacitación
	Identificación de las competencias gerenciales a fortalecer través de las evaluaciones de acuerdos de gestión y diagnóstico de clima organizacional	Análisis Clima Organizacional
Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	Actividades dentro del marco de Clima, transformación y cultura organizacional.	Clima organizacional
	Fomentar el entrenamiento en el puesto de trabajo y fortalecer el proceso de inducción.	Inducción
Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	Promover el Código de Integridad y cultura de liderazgo a través de actividades	Código de Integridad
Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	Capacitar a los colaboradores en el Puesto de Trabajo	Inducción y reinducción
	Realizar Inducción y reinducción a todos los colaboradores durante la vigencia 2022.	



Tuluá

de la gente para la gente

SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

RUTA DEL SERVICIO-AI servicio de los ciudadanos	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	Fortalecer el servicio interno y externo a través de actividades de sensibilización a los funcionarios.	Clima Organizacional
			Código de Integridad
			Plan Institucional de Capacitación
		Fomentar la Redición de cuentas del municipio a través de diferentes medios.	Rendición de Cuentas
	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	Realizar acciones para el fortalecimiento del trabajo en equipo, liderazgo, comunicación organizacional, relaciones laborales y actividades vivenciales de temas institucionales.	Clima Organizacional
			Plan Institucional de Capacitación
RUTA DE LA CALIDAD-La cultura de hacer las cosas bien		Actividades de inducción y reintucción que buscan la adaptación laboral y compromiso con la entidad.	Plan de Capacitación- Inducción y Reinducción
	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	Se desarrollarán las Evaluaciones del Desempeño Laboral de los funcionarios de planta por parte de los directivos dentro de los términos legalmente establecidos y los registros reposaran en sus expedientes laborales.	Evaluación del Desempeño Laboral
		Se diseñará y hará uso de encuesta de retiro, para identificar las razones por las cuales se retiran los servidores	Retiro
		Se realizarán actividades que inspiren a los servidores para alcanzar la excelencia en su quehacer diario.	Cultura Organizacional
	Ruta para generar una cultura de la	Se desarrollan actividades en el marco de la divulgación e implementación del código de integridad	Código de Integridad



Tuluá

de la gente para la gente

SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

<p><i>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</i> <i>Conociendo el talento</i></p>	Calidad y la integridad	<p>Dar a conocer a los Servidores la normatividad vigente del proceso de talento Humano. (Normograma)</p> <p>Se desarrollará actividades en temáticas de resolución de conflictos y Cultura organizacional</p>	<p>Gestión de la Información</p> <p>Plan de Capacitación y plan de bienestar</p>
		Mantener dispuesto en la página web del municipio el manual de funciones vigente	Manual de Funciones
		Se realizarán actividades para la implementación de la Gestión del Conocimiento en la entidad.	Gestión del conocimiento
		Se realizará la caracterización del personal y grupos de valor.	Caracterización
	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	Se registrará y actualizará el 100% de las novedades de personal de planta y se sensibilizará a los colaboradores sobre la importancia de la actualización de dicha información.	SIGEP (vinculación y desvinculación)- Gestión de la Información
		<p>Se analizarán las razones de retiro a través de la aplicación de una encuesta cuando el retiro sea voluntario.</p> <p>Se fortalecerá la planta a través del aplicativo de nómina para obtener registros oportunos y actualizados de la información relacionada con el personal.</p>	<p>Retiro</p> <p>Planta</p>

10. SEGUIMIENTO

El seguimiento y verificación al Plan Estratégico de Talento Humano se realizará de acuerdo con las herramientas proporcionadas por MIPG y los indicadores del área.