



PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2022

ALCALDÍA DE CALDAS DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022

SECRETARÍA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS TALENTO HUMANO Enero 2022

Contenido

1. Introducción	3
2. Marco Legal	4
3. Antecedentes	5
4. Direccionamiento Estratégico	6
5. Definiciones	7
6. Objetivo General	10
6.1 Objetivos Específicos	10
7. Alcance:	11
8. Previo a la planeación estratégica del talento humano	11
8.1 Disposición de la Información	11
8.2 Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH	13
8.3 Clima Organizacional:	14
8.4 Matriz de Intervención y Plan de Acción FR Psicosocial Alcaldía de Caldas.	15
8.5 Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG y Conclusiones del diagnóstico realizado por la Esap a la entidad 2021.	17
10. Planes de Talento Humano para el 2022	24
10.1 Plan Anual de Vacantes y previsión de empleos 2022:	24
10.2 Plan Institucional de Capacitaciones 2022:	25
10.3 Plan de Bienestar e Incentivos 2022	26
10.4 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022	27
10.5 Otros Temas De La Planeación Estratégica Del Talento Humano	27
11. Plan de Acción	29
12. Seguimiento del Plan	30

1. Introducción

El desafío de la administración pública es adaptarse continuamente a los constantes cambios de la sociedad y prepararse para responder efectivamente al aumento de las necesidades y demandas que los avances traen consigo, para lo cual debe disponer de recursos físicos óptimos y fortalecer el talento humano.

Las nuevas formas de trabajo que han surgido a raíz de la pandemia del Covid - 19, hace necesario buscar la idoneidad del capital humano como el recurso más importante del que dispone las entidades, a través de la formación, desarrollo de competencias, habilidades y destrezas; además de motivarlo con políticas sólidas de incentivos y estímulos para así generar un servidor dispuesto hacerles frente a los cambios sin afectar el servicio a la comunidad.

Propiciar un adecuado clima laboral y un mejoramiento continuo en su calidad de vida y extenderla al grupo familiar, se verá reflejado en valor agregado y eficacia en la prestación de servicio como eje principal de la misión de la entidad.

Bajo este análisis el Departamento Administrativo de la Función Pública a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG -, concibe el talento humano como el activo más importante de una entidad y con esta orientación, la Secretaría de Servicios Administrativos de la Alcaldía de Caldas, como encargada de gestionar el desarrollo integral del talento humano desde su ingreso, permanencia y hasta el retiro de la entidad, elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, alineando los objetivos y propósitos fundamentales del Plan de Desarrollo 2020-2023 **CALDAS TERRITORIO TRANSFORMADOR**, en su línea cuatro **GOBERNANZA PARA LA TRANSFORMACIÓN DE LA ESPERANZA EN CONFIANZA CIUDADANA**, integrando así los compromisos institucionales con la comunidad, permitiendo una implementación efectiva de la Política de Gestión de Calidad desarrollando las etapas del ciclo P-H-V-A, diagnosticando la gestión estratégica del Talento Humano, elaborando los planes de acción, ejecutándolos y midiendo su impacto.

2. Marco Legal

Leyes

- ✓ Ley 909 de 2004
- ✓ Ley 1960 de 2019
- ✓ Ley 1587 de 2017
- ✓ Ley 1083 de 2006

Decretos

- ✓ Decreto Ley 1567 de 1998
- ✓ Decreto Ley 770 de 2005 y Decreto Ley 785 de 2005
- ✓ Decreto 1083 de 2015
- ✓ Decreto 1499 de 2017 y Decreto 612 de 2018

3. Antecedentes

La planeación del recurso humano debe ser un ejercicio permanente en cualquier entidad, la cual inicia con la previsión y proyección de las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal en función de los objetivos institucionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo de acciones para identificar sus necesidades.

Los procesos y actividades de gestión del talento humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas institucionales, de manera que consideren la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal. Por esta razón de acuerdo al **PLAN DE DESARROLLO 2020-2023 CALDAS TERRITORIO TRANSFORMADOR**, en su línea cuatro **GOBERNANZA PARA LA TRANSFORMACIÓN DE LA ESPERANZA EN CONFIANZA CIUDADANA** en el componente **FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL** la Gestión Estratégica del Talento Humano se enfocará principalmente al cumplimiento de los siguientes programas:

1. Modernización Institucional y Gestión del Conocimiento con el siguiente indicador de producto:
 - Desarrollar iniciativas de transformación y modernización institucional que fortalezcan las capacidades de gestión administrativa.
2. Gestión de la seguridad social, salud en el trabajo y bienestar laboral con los siguientes indicadores de producto:

- Personas atendidas en los programas de bienestar laboral.
- Implementación del teletrabajo para servidores públicos.

4. Direccionamiento Estratégico

Misión

La Alcaldía de Caldas, como entidad territorial, promueve y aporta el desarrollo integral para hacer de Caldas un territorio transformador, que enfrenta las diferentes formas de exclusión social por medio de talento humano competente y con vocación de servicio, haciendo un uso adecuado y efectivo de los recursos públicos, contribuyendo a la sostenibilidad del municipio y mejorando la calidad de vida de los habitantes y de los diferentes grupos de valor.

Visión

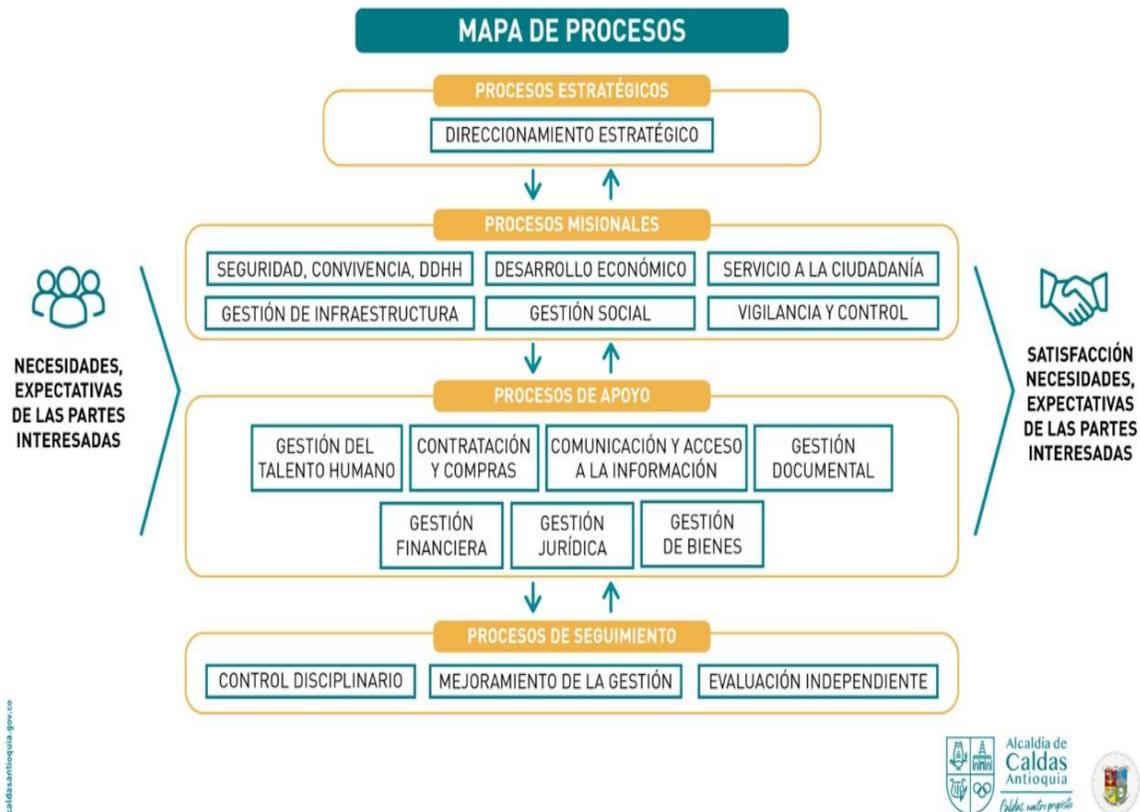
Caldas, en el 2024, será un territorio transformado a nivel social, económico y ambiental, con capacidad técnica, administrativa y operacional. Será un municipio incluyente, transparente, saludable, con un ordenamiento sostenible al servicio del bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de la población.

Política de Calidad

La Alcaldía de Caldas está comprometida con el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del municipio, mediante la formulación de planes, programas y proyectos que estén orientados en realizar acciones tendientes a resolver las necesidades de las partes interesadas de manera ágil y eficiente en el marco de la legalidad, transparencia e integralidad, mediante una gestión participativa, el adecuado uso de los recursos y finanzas públicas, el compromiso por el bienestar físico, mental y social de los servidores, fortaleciendo la institucionalidad y el

mejoramiento continuo de los procesos, los cuales están soportados en el cumplimiento permanente de los requisitos legales.

Mapa de Procesos



5. Definiciones

INGRESO

- ✓ **Ingreso del Servidor:** para el ingreso del servidor público se cumplirá con el principio de mérito garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad, con personal idóneo, sin importar el tipo de vinculación.

- ✓ **Vinculación:** su propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes, teniendo como referentes el servicio público, la entidad y el cargo. La Ley 909 de 2004 establece las disposiciones que deben seguir las entidades para adelantar los procesos de selección.

- ✓ **Inducción:** vinculados los nuevos servidores de forma inmediata deberán adelantarse las actividades de inducción, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura de la organización; así mismo, atender la evaluación del periodo de prueba de los servidores de carrera y lo relativo a acuerdos de gestión cuando ya se encuentren implementados.

- ✓ **Evaluación del periodo de prueba:** adelantar los procedimientos establecidos para la evaluación del periodo de prueba de los servidores que se encuentren en tal situación.

DESARROLLO

Buscando el bienestar de los empleados en el desarrollo de su ejercicio laboral se definirán acciones relacionadas con la capacitación, bienestar, incentivos, seguridad y salud en el trabajo y toda aquella actividad que apunte al mejoramiento de la productividad y la satisfacción permanente del servidor.

- ✓ **Formación y capacitación:** procesos que tienen un doble propósito: instrumental, en aras de propender por el mejor desempeño en el cargo; y formativo, con miras al enriquecimiento de los servidores, mediante la corrección de sus deficiencias y el despliegue de sus recursos personales, además de mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios.

- ✓ **Evaluación del Desempeño:** la evaluación es un sistema diseñado para gestionar el desempeño de los servidores y orientarlo a la eficacia gestora, es decir, hacia desempeños con resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes.
- ✓ **Sistema de Estímulos:** a fin de reforzar el buen desempeño, incrementar la satisfacción de los servidores y aumentar las probabilidades de ocurrencia de resultados con calidad, es necesario adelantar acciones de carácter motivacional, para ello se ha definido que al interior de las entidades públicas se aborden los temas de reconocimiento e incentivos por desempeños sobresalientes, calidad de vida laboral y atención a las áreas de protección y seguridad social.

RETIRO DEL SERVIDOR

El ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro, tema a veces poco tenido en cuenta en las entidades pero que cobra importancia con la implementación del MIPG, el cual se enfoca en comprender las razones de la deserción del empleo público con el fin de que la entidad encuentre los mecanismos para evitar el retiro de personal calificado, así mismo, es necesario atender el retiro por pensión que supone una ruptura en la vida del servidor, para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida.

Teniendo como marco normativo la Constitución Política y demás normas que reglamentan los procesos de administración de personal, la Alcaldía de Caldas, elabora el presente Plan Estratégico de Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las diversas necesidades del personal, como de los procesos de ingreso, desarrollo, evaluación y retiro, así como de los demás aspectos que coadyuvan para que las condiciones de trabajo y de clima laboral sean óptimas.

6. Objetivo General

Realizar seguimiento a la Gestión estratégica del Talento Humano en todas las etapas del ciclo de vida del servidor en la entidad, de tal forma que el fortalecimiento de sus competencias y el mejoramiento continuo en su calidad de vida contribuyan a la generación del valor público.

6.1 Objetivos Específicos

- Actualizar el Plan Estratégico del Talento Humano.
- Desarrollar el Plan de Bienestar e incentivos para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y calificación de servicios de los funcionarios de la entidad.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad.
- Elaborar y administrar el Plan de Vacantes.

- Fomentar en el actuar de los servidores del municipio los valores del Código de Integridad.
- Evaluar el impacto de cada uno de los planes temáticos en la generación de valor público.

7. Alcance

Inicia con la detección de necesidades de cada uno de los procesos de talento humano en la Alcaldía de Caldas y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Aplica para servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según con la normatividad establecida.

8. Previo a la planeación estratégica del talento humano.

8.1 Disposición de la Información

La información a tener en cuenta será la caracterización de los servidores y empleos, además de las diferentes mediciones realizadas de 2020 al 2021.

- Caracterización de la Información

La caracterización de los servidores públicos de la Alcaldía de Caldas es uno de los principales insumos para la administración del talento humano, es importante contar siempre con información actualizada sobre antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.

Caracterización de los empleos

Nivel y Naturaleza	Empleos
Carrera Administrativa	
Asistencial	41
Profesional	26
Técnico	26
Libre Nombramiento Y Remoción	
Directivo	14
Asesor	1
Asistencial	1
Profesional	2
Total de la Planta	
De Periodo	
Asesor	1
Elección Popular	
Directivo	1
Total	113

Participación en la planta por sexo

Nivel	Planta Global	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres
Asesor	1	0	0	1	1%
Directivo	14	5	36%	9	64%
Profesional	24	15	63%	9	37%
Técnico	25	10	40%	15	60%
Asistencial	39	22	55%	17	45%
Total	103	52	50%	51	50%

Participación por Edades

Rango de Edad	Cantidad	Porcentaje de Participación
20 - 30	12	12%
31 - 40	29	28%
41 - 50	26	25%
51 - 65	36	35%
	103	100%

Participación de la Planta por Antigüedad

Antigüedad	Cantidad	Porcentaje de Participación
<= 1 AÑO	13	13%
Entre 2 Y 5 AÑOS	45	44%
Entre 6 Y 10 AÑOS	16	15%
Entre 11 y 20 años	2	2%
Mayor a 20 AÑOS	27	26%
Total	103	100%

Participación prepensionados y en retiro forzoso

	Mujer	Hombre
Prepensionados y Retiro Forzoso	9	3

Acuerdos Sindicales:

Un 26% de la planta de cargos está actualmente en el sindicato SINTRASEMA CENTRAL, lo cual corresponde a 26 servidores y hay un acuerdo colectivo vigente que fue adoptado con el Decreto No 153 del 11 de septiembre del 2020. Adicionalmente, once servidores de la planta global hacen parte del sindicato SUNET. La Alcaldía de Caldas tiene convención colectiva de la cual son beneficiarios dos obreros de la entidad.

Manual de Funciones y Perfiles:

El manual de funciones vigente de la Alcaldía de Caldas, fue adoptado por el Decreto No 219 de diciembre de 2021, de acuerdo a la adopción de la nueva planta de cargos mediante Decreto No 218 de 2021.

8.2 Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.

Para el MIPG los servidores públicos son lo más importante y el eje central del Modelo, desde la entidad hay un compromiso con la gestión estratégica del talento

humano y de acuerdo al último autodiagnóstico se obtuvo un puntaje del 73.0, esto significa que se cumple con la mayoría de la normatividad, pero aunque hay prácticas exitosas, hay oportunidades de mejora en cada una de las rutas, para lo cual se han identificado las variables más débiles y desarrollado un plan de acción.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	77	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	80
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	76
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	76
		- Ruta para generar innovación con pasión	77
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	74	- 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	74
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	75
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	71
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	73	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	73
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	73
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	70	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	72
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	68
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	67	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	67

8.3 Clima Organizacional:

Conclusiones de la medición de julio de 2019

Se evidencia una tendencia a la mejoría en la percepción de clima organizacional, en todos los ítems asociados al liderazgo y se observa mejoramiento en los procesos comunicativos. Para el presente año se realizará una nueva medición y se ajustarán los planes de acuerdo a estos resultados.

8.4 Matriz de Intervención y Plan de Acción FR Psicosocial Alcaldía de Caldas.

Con base en la siguiente matriz construida con la asesoría de la ARL, se establece el plan de acción para optimizar el Clima Organizacional y minimizar el Riesgo Psicosocial.

MUNICIPIO DE CALDAS		
SG FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL		
PLAN DE ACCIÓN		
AGRUPADOR	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
Riesgo Psicosocial General	Retroalimentar a los líderes de la organización con el fin de que implementen estrategias de control del riesgo de acuerdo a los resultados obtenidos en cada una de las áreas y en los resultados de cada uno de los indicadores evaluados. Realizar las retroalimentaciones a su respectivo equipo.	Talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo
Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales	Socializar los resultados del diagnóstico con el personal con el fin de que se identifiquen con el resultado y propongan alternativas de intervención de los niveles de riesgo que puedan ser implementadas con su participación activa y disminuir los niveles de los mismos en las áreas de trabajo.	Talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo
Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo	Realizar capacitación con los líderes sobre el propósito del liderazgo, con el fin de que identifiquen y desarrollen nuevas habilidades y las apliquen con su equipo.	Talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo
	Implementar la estrategia de grupos primarios con el acompañamiento de Gestión Humana, con el fin de identificar aspectos en el manejo de las relaciones interpersonales, cumplimiento de objetivos, resultados de desempeño, establecer acciones de mejora y seguimiento a las mismas con el personal.	Nivel directivo

	Desarrollar mediante actividades de capacitación y formación habilidades para el manejo del estrés, liderazgo personal, comunicación, trabajo en equipo, inteligencia emocional, relaciones interpersonales, manejo de conflictos, estilo de vida y trabajo saludable; de forma que puedan manejar las situaciones de riesgo que puedan presentarse sin afectar su bienestar y su desempeño.	Talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo
Dominio Control sobre el Trabajo	Realizar una revisión de los procesos de Inducción y Entrenamiento, Capacitación y Gestión del Cambio, alineándolos desde el resultado de la evaluación, revisar los procesos, finalidad, alcance y establecer planes de mejoramiento para los mismos.	Talento humano
Dominio Demandas del Trabajo	Realizar inspecciones permanentes en las áreas de trabajo con el fin de identificar situaciones de riesgo y corregirlas mediante el respectivo plan de acción.	Seguridad y Salud en el Trabajo
	Realizar reuniones periódicas con el personal para identificar situaciones de riesgo en la ejecución de sus funciones y responsabilidades en el puesto de trabajo y en la carga de trabajo y su jornada laboral, con el fin de identificar situaciones que los estén afectando y realizar las respectivas acciones correctivas.	Seguridad y Salud en el Trabajo
Dominio Recompensas del Trabajo	Fortalecer el proceso de bienestar laboral realizando una identificación de necesidades con el personal para generar un mejor ambiente de trabajo de forma que se impacte el sentido de pertenencia y se logre un mejoramiento de las redes de apoyo social desde la percepción de bienestar y calidad de vida.	Talento Humano
Factores de Riesgo Psicosocial Extralaborales	Capacitación con la Caja de Compensación Familiar sobre los servicios que ofrece para el manejo adecuado del tiempo libre del personal y su familia.	Talento Humano
	Realizar capacitación sobre manejo de finanzas personales y familiares, involucrando a los fondos de pensiones que puedan brindar dicho apoyo o con la Caja de Compensación Familiar.	Talento Humano
Estrés	Programas de estilo de vida y trabajo saludable y pausas activas como estrategias de mejora y capacitación en estilos de afrontamiento para el manejo del estrés a nivel general.	Seguridad y Salud en el Trabajo

8.5 Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG y Conclusiones del diagnóstico realizado por la Esap a la entidad 2021.

De acuerdo al diagnóstico realizado por la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, previo al estudio técnico para la reforma administrativa de la Alcaldía de Caldas, mediante el Contrato Interadministrativo No 978 de 2021, en el cual se tuvo en cuenta el último resultado del FURAG, el Plan Estratégico de Talento Humano del año 2022, tendrá presente el siguiente análisis:

Talento Humano: Tiene como principio fundamental ofrecer herramientas integrales para la gestión del corazón de la entidad, acorde al ciclo de vida del mismo: ingreso, desarrollo y retiro en el marco de las prioridades estratégicas de la misma, siendo el mérito la insignia para la provisión de empleos, desarrollo de competencias, prestación de servicios, aplicación de estímulos y desempeño individual de servidores y colaboradores. En cuanto a esta dimensión, se evidenció lo siguiente:

- **Debilidades:** Dentro de la caracterización del proceso se evidencia el ciclo PHVA, pero el mismo no cuenta con el ciclo de talento humano (ingreso, permanencia y egreso), y no es claro cómo el mismo se maneja dentro de cada uno de los servidores públicos de la Alcaldía, adicional a ello, es necesario tener en cuenta que uno de los puntajes más bajos dentro de la dimensión es la eficiencia en la selección meritocracia del personal.
- **Oportunidades:** Dentro de la Alcaldía el proceso cuenta con el personal idóneo para poder dar cumplimiento a las metas establecidas en los planes presentados por vigencia.
- **Fortalezas:** Actualización de las competencias del personal de la Alcaldía y las entidades descentralizadas, mediante capacitaciones y cursos.

- **Amenazas:** De acuerdo con los resultados presentados por el **Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG** para la vigencia 2020, con un porcentaje de cumplimiento del 67,5%, lo cual presenta un nivel avanzado dentro de esta dimensión mostrando así que el municipio viene adelantando las actualizaciones necesarias dentro del marco estratégico del talento humano; sin embargo, se contempla como una amenaza el cumplimiento de las acciones tendientes a complementar el 32.5% restante.

Acciones de mejora: Con el fin de robustecer el desarrollo de esta dimensión de Talento Humano es importante tener en cuenta recomendaciones dirigidas al fortalecimiento de la política de integridad y la fase de egreso del talento humano, es decir entrevista de salida.

9. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2022

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Alcaldía de Caldas, se desarrollará a través del seguimiento del ciclo de vida, ingreso, desarrollo y retiro del servidor público en la entidad, en su implementación se tendrá en cuenta las puntuaciones más bajas de la matriz de autodiagnóstico, las intervenciones necesarias para optimizar el clima laboral y disminuir el riesgo psicosocial, además de las recomendaciones dadas por el alcalde, los secretarios de despacho y jefes de Oficina, también los resultados de la última encuesta de expectativas realizada a los servidores.

Con el objetivo de llegar a una implementación exitosa de los planes integrados la Alcaldía de Caldas deberá desarrollar las cinco etapas.

- ✓ **Disponer de información:** contar con la información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para el éxito de la gestión.

- ✓ **Diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano:** un paso fundamental es diagnosticar el estado en que se encuentra la entidad, y de esta manera identificar las estrategias y los planes a desarrollar en Administración Municipal.
- ✓ **Elaborar el plan de acción:** una vez identificado el nivel de madurez en el que está ubicada la entidad, se diseñan los planes de acción.
- ✓ **Implementación plan de acción:** con el objetivo de obtener resultados de impacto se inicia la implementación de los planes de acción, enfocados al Talento Humano de la entidad durante todo su ciclo (ingreso, desarrollo y retiro).

Evaluación de la Gestión Talento Humano deberá establecer los mecanismos para realizar evaluación y seguimiento a los planes de trabajo establecidos por la entidad, con el ánimo de identificar los avances.

Articulación con MIPG

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, parte de una visión multidimensional de la gestión organizacional incluye **siete dimensiones** que agrupan a su vez, políticas, prácticas, herramientas o instrumentos con un propósito común que articuladas e intercomunicadas, permitirán que el Modelo opere eficaz y eficientemente, con la finalidad de que las entidades entreguen resultados que respondan y satisfagan las necesidades y demandas de la comunidad generando valor público.

Las siguientes son las siete dimensiones del MIPG:

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

Teniendo en cuenta estas dimensiones se construye la matriz que describe las actividades a desarrollar desde talento humano y la interrelación con otras dimensiones, a través de varias políticas de gestión y desempeño institucional, las cuales se encuentran señaladas en el MIPG:

Dimensión del Talento Humano	Variable	Actividad	Dimensiones Asociadas	Ciclo de Vida del Servidor	Proceso de la Gestión del Talento humano	Beneficiarios
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Mejorar el entorno	Elaborar e implementar el Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente. Realizar el Programa de Entorno saludable. Programar actividades de esparcimiento cultural y deportivo. Realizar seguimiento a las recomendaciones de los exámenes ocupacionales.	D2	Planeación y Desarrollo	SG SST	Servidores y Contratistas

	Facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	Implementar y difundir el Plan Anual de Bienestar e Incentivos. Fortalecer la implementación del trabajo en casa. Difundir el Programa Servimos a través del apoyo de la Oficina de Comunicaciones e Informática.	D2, D5	Planeación y Desarrollo	Bienestar	Servidores
	Implementar incentivos salario emocional					
	Generar Innovación con pasión	Incluir la innovación como eje temático en el PIC. Definir mecanismos para gestionar el conocimiento. Interiorizar los valores de Integridad en el servidor	D2	Desarrollo	PIC	Servidores y contratistas
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando el Talento Humano	Implementar cultura de liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación de acuerdo con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación		Planeación	PIC	Servidores
		Aplicar el sistema de Evaluación de desempeño	D2, D4	Desarrollo	Evaluación de desempeño	
		Promover planes de mejoramiento individual a quienes obtengan calificación no satisfactoria	D2, D3	Desarrollo	Evaluación de desempeño y PIC	
	Bienestar del Talento	Diseñar e implementar programa de Inducción	D2	Ingreso	PIC	
		Realizar reinducciones cuando haya cambios en la información de la entidad	D2	Planeación y Desarrollo	PIC	

		Difundir y gestionar con los aliados las temáticas de capacitaciones de acuerdo al Plan Nacional de Formación	D2, D5	Desarrollo	PIC	
		Realizar jornadas integrales para conmemorar el Día del Servidor Público	D2, D5, D7	Desarrollo	Bienestar Y PIC	
		Realizar encuestas para conocer razones del retiro de servidores.	D2, D4	Retiro	Bienestar	
		Actualizar el Plan Anual de Vacantes que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso. Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin.	D2, D4	Ingreso	Bienestar	
	Liderazgo en valores	Promover actividades que fomenten la apropiación del Código de Integridad.	D2, D5, D7	Desarrollo	Bienestar	Servidores y contratistas
Servidores que saben lo que hacen		Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de Servidores	D2, D4	Desarrollo	Bienestar	Servidores
		Implementar actividades con la Caja de Compensación, ARL y fondos de pensiones herramientas para el nuevo ciclo de los pre pensionados	D2	Desarrollo	Bienestar	Servidores
		Gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión	D2, D4	Desarrollo	PIC	Servidores y contratistas

		administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano.				
		Fomentar el Bilingüismo	D2	Desarrollo	PIC	Servidores y contratistas
		Buscar mecanismos para transferir conocimiento antes del retiro de servidores	D5	Retiro	Bienestar y Plan de Retiro	Retiro
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Aplicar herramientas para gestionar el conocimiento, así como capacitar a los servidores en los ejes de Gestión del Conocimiento.	D2, D5		PIC	Servidores y contratistas
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado para los obreros de la Alcaldía.	D2	Desarrollo	Bienestar	Servidores
		Administrar la nómina y llevar los registros correspondientes.	D2		Nómina	
		Mantener actualizado el manual de funciones conforme la normatividad.	D2, D3, D7			
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	D4		Vinculación y situaciones administrativas	
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en	D2, D7		Vinculación y situaciones administrativas	

		carrera administrativa a la CNSC.				
		Apropiar mediante acto administrativo el Sistema de Evaluación del Desempeño	D3		Vinculación y situaciones administrativas	
		Promover la conformación de la Comisión de Personal.	D2		Bienestar	
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	D2		SIGEP	Servidores y contratistas
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	D2		Vinculación y situaciones administrativas	Servidores
		Administrar la información de la planta de personal, generar reportes articulado con la nómina.	D2		Vinculación y situaciones administrativas	

10. Planes de Talento Humano para el 2022

Para la presente vigencia de acuerdo al Decreto 612 de 2018, se establecen los planes para 2022, que tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la GETH, siendo así seis planes que se desarrollan desde el área de Talento Humano.

10.1 Plan Anual de Vacantes y previsión de empleos 2022:

Objetivo:

Generar reporte del estado actual de la Planta de Cargos y sus vacantes y así efectuar estrategias de previsión de empleos, con el fin de conocer oportunamente las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten para evitar que se altere el normal funcionamiento de las dependencias, vinculando inicialmente servidores competentes a través del mérito, igualdad y oportunidad, de acuerdo a los lineamientos establecidos por la CNSC.

Nivel	No de Empleos Provistos	Vacantes
Asesor	1	1
Directivo	14	1
Profesional	24	4
Técnico	26	1
Asistencial	39	3

10.2 Plan Institucional de Capacitaciones 2022:

Objetivo:

Contribuir al fortalecimiento de competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, conforme a las necesidades identificadas en los diagnósticos generados y teniendo como pilar el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y sus cuatro ejes temáticos.

1. Gestión del Conocimiento y la Innovación	Generar mecanismos internos de transmisión de información para mejorar la eficiencia en la funcionalidad de la entidad.
2. Creación de Valor Público	Garantizar procesos de formación, capacitación y entrenamiento orientados a mejorar la calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad generando valor público.

3. Transformación Digital	Fortalecer los nuevos métodos de trabajo a través de la digitalización de los procesos, facilitar el aprendizaje en nuevas tecnologías de información y comunicación y así optimizar la prestación de servicios a los grupos de valor.
4. Probidad y Ética de lo Público:	Fomentar la divulgación de información y participación en talleres sobre transparencia, ética e integridad como inherentes en el actuar cotidiano del servidor público y contratistas de la entidad.

Para su realización se gestionará con la Caja de Compensación Familiar, la ARL, los Fondos de Pensiones, Sena, y la oferta disponible de ESAP, el DAFP y los diferentes aliados al Servicio Público.

10.3 Plan de Bienestar e Incentivos 2022

Objetivo:

Generar condiciones para un adecuado clima laboral, procurando la motivación y satisfacción de los servidores públicos de la Alcaldía de Caldas, fortaleciendo los espacios de esparcimiento e integración que permitan el logro de los objetivos institucionales y la prestación de servicios a la comunidad.

Para el desarrollo de este Plan se llevará a cabo los siguientes programas contando con el apoyo de aliados como: ARL Positiva, la Caja de Compensación Familiar Comfenalco, MinTIC, los Contratos Interadministrativos vigentes con la Casa de la Cultura y el Instituto de Deportes y Recreación - INDEC.

- Actividades deportivas, recreativas y vacacionales.
- Artísticas y culturales.
- Promoción y prevención de la Salud.
- Promover Programas de Vivienda
- Gestión del Cambio
- Gestión del conocimiento
- Plan de Retiro
- Cultura Organizacional
- Teletrabajo.
- Realizar programas de incentivos para los servidores de Carrera Administrativa.

10.4 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022

Objetivo:

Diseñar e implementar un plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo para la Alcaldía de Caldas, a fin de garantizar un ambiente de trabajo seguro a través de la prevención de accidentes y enfermedades laborales en los trabajadores, mediante el control de los peligros y riesgos propios de sus actividades.

Con apoyo de la ARL se llevará a cabo un plan de trabajo que contemple actividades que favorezcan el entorno saludable de la entidad y se cumpla con los estándares mínimos contemplados en la Resolución 0312 del 2019

10.5 otros temas de la planeación estratégica del talento humano

Evaluación del desempeño:

Mediante el Decreto 050 de 2019 fue adoptado el Sistema de evaluación de desempeño laboral “SEDEL” conforme al acuerdo No CNSC 20181000006176 aplicable a los servidores de Carrera Administrativa y en periodo de prueba, este cuenta con la posibilidad que el evaluador realice un seguimiento constante al cumplimiento de los compromisos y plan de mejoramiento en el periodo correspondiente de evaluación.

Nómina y prestaciones sociales:

Implementar métodos e indicadores que permitan cuantificar y optimizar los procedimientos efectivos del área, de tal forma que pueda verificarse la minimización de cantidad de reclamaciones por parte de los servidores.

Situaciones administrativas:

Sistematizar las diferentes situaciones administrativas de los servidores de tal manera que la información sea oportuna, se pueda prever la programación de pagos, y optimizar el tiempo para proyectar actos administrativos.

Administración de hojas de vida y SIGEP:

Mantener organizadas las hojas de vida físicas de acuerdo a las normas archivísticas, también alimentar el sistema de información y gestión del empleo público, SIGEP, con el fin de gestionar informes de la planta de cargos, escalas salariales y demás que puedan facilitar las caracterizaciones de los servidores de la entidad.

Cumplimiento de la política de Integridad:

Continuar afianzando la apropiación de los valores del Código de Integridad en las actuaciones de los servidores y realizar con la Oficina de Control Interno una programación para sensibilizar acerca de la nueva normatividad en conflictos de interés.

11. Plan de Acción

Plan de Acción					
Entregable	Responsable de actividad	Actividad	Fecha Inicio	Fecha Fin	Periodicidad
Plan Estratégico del Talento Humano	Talento Humano - Secretaria de Servicios Administrativos	Formular y actualizar el Plan Estratégico de Talento Humano	15/01/2022	15/12/2022	Anual
		Realizar seguimiento a las actividades realizadas en el Plan de Bienestar e Incentivos	15/01/2022	30/12/2022	Mensual
		Realizar seguimiento a las actividades realizadas en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	15/01/2022	15/12/2022	Mensual
		Realizar seguimiento a las actividades realizadas en el Plan Institucional de Capacitaciones	15/01/2022	30/11/2022	Mensual

12. Seguimiento del Plan

Los mecanismos para realizar seguimiento al plan estratégico son:

- Recalificación de la matriz GETH para evaluar nuevamente el puntaje en los puntos más bajos para verificar cumplimiento del Plan de Acción.
- FURAG: los resultados de la evaluación permitirán verificar el nivel de madurez del talento humano en la entidad y realizar un plan de mejoramiento en los puntos que así lo requiera.
- El SIG: los seguimientos realizados por el sistema Integrado de Calidad permitirán monitorear los avances del Plan Estratégico de Talento Humano.