PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

SECRETARÍA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2021

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 3

2. CONTEXTO 4

2.1 REFERENTES ESTRATÉGICOS ORIENTADORES 4

MISIÓN 4

VISIÓN 4

OBJETIVOS GENERALES 5

POLÍTICA SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN 6

MAPA DE PROCESOS 6

2.2. NORMATIVIDAD ASOCIADA 7

2.3 ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS GENERALES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO 8

3. DEFINICIONES DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 9

4. INFORMACIÓN DE BASE 11

4.1 CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO 11

4.2 **ACUERDOS SINDICALES** 13

4.3 **MANUAL DE FUNCIONES Y PERFILES** 14

5. DIAGNÓSTICOS 14

5.1 Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la matriz GETH 14

5.3 RESULTADO MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL: 25

5.4 EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL 26

6. DEFINICIÓN ESTRATÉGICA 27

6.1 ALCANCE 27

6.2 OBJETIVO GENERAL 27

6.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 27

6.4 PLANES INTEGRADOS Y PROCESOS DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 28

6.5 Otros temas 33

Cuadro control de cambios 35

1. INTRODUCCIÓN

El desafío de la administración pública es adaptarse 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, que es el recurso más importante del que dispone, buscando su idoneidad a través de la formación, desarrollo de competencias, habilidades y destrezas; además de motivarlo con políticas sólidas de incentivos y estímulos, procurar un adecuado clima laboral y un mejoramiento continuo en su calidad de vida, todo esto se verá reflejado en valor agregado y calidad de la prestación de servicio a la comunidad como eje principal de la misión de la entidad.

Bajo este análisis, el Departamento Administrativo de la Función Pública a través del 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 No. 4 "***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 medir su impacto.

2. CONTEXTO

2.1 REFERENTES ESTRATÉGICOS ORIENTADORES

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.

OBJETIVOS GENERALES

1. Fortalecer las capacidades del sistema de salud del municipio para enfrentar la pandemia y los efectos económicos y sociales que ella causará, con una visión integral que se orienta a enfrentar mediante acciones preventivas y curativas de atención; complementada, con estrategias para la protección social de los habitantes, transformando nuestra vocación hacia un municipio saludable en condiciones de equidad, desde todos los sectores, territorios y prácticas sociales, privilegiando procesos autogestionarios y pedagógicos con juntas de acción comunal y demás organizaciones sociales y comunitarias con presencia municipal.

2. Promover una cultura del cuidado y del autocuidado fortaleciendo el sistema inmunológico de los habitantes transformando la cultura urbana y rural hacia hábitos y estilos de vida saludables, rediseñando el uso y las condiciones del espacio público, del ordenamiento territorial accesible y la infraestructura municipal donde el deporte, la educación física, la recreación y la cultura permitan implementar un modelo de bienestar y calidad de vida saludable.

3. Estimular el emprendimiento y apoyar los procesos de transformación económica en sectores estratégicos de la producción, desde la industria, el comercio, los servicios, la tecnología, el transporte, la movilidad, el turismo y el desarrollo rural y agroindustrial, creando las condiciones para la transformación y adaptación del modelo económico, de producción y de generación de ingresos en el municipio con participación de los principales actores empresariales y gremiales del municipio.

4. Construir un marco institucional que permita encaminar al municipio hacia un desarrollo seguro, educado, saludable, productivo, equitativo, incluyente, ambientalmente sostenible y responsable, fomentando espacios democráticos con participación y decisión ciudadana en el marco de la promoción y garantía de los derechos humanos.

5. Garantizar a la comunidad un servicio oportuno, eficiente y con buen trato, convirtiendo la administración del municipio de Caldas en un gobierno abierto y transparente en la gestión de los recursos públicos, la rendición de cuentas, con participación ciudadana y control social.

POLÍTICA SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

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

2.2. NORMATIVIDAD ASOCIADA

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

2.3 ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS GENERALES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

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 No. 4 "***GOBERNANZA PARA LA TRANSFORMACIÓN DE LA ESPERANZA EN CONFIANZA CIUDADANA"*** *en el componente* ***2 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.

3. DEFINICIONES DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

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.

4. INFORMACIÓN DE BASE

4.1 CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

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

- Por nivel y naturaleza:

NIVEL Y NATURALEZA	EMPLEOS
CARRERA ADMINISTRATIVA	
ASISTENCIAL	41
PROFESIONAL	23
TÉCNICO	24
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	
DIRECTIVO	12
ASESOR	1
ASISTENCIAL	1
PROFESIONAL	2
TOTAL DE LA PLANTA	104
DE PERIODO	
ASESOR	1
ELECCIÓN POPULAR	
DIRECTIVO	1
TOTAL	106

- Participación en la planta por sexo:

Nivel	Planta Global	Mujeres	% Mujeres	Hombres	%Hombres
Directivo	13	6	46%	7	54%
Asesor	2	1	50%	1	50%
Profesional	23	15	65%	9	39%
Técnico	23	13	57%	11	48%
Asistencial	42	23	55%	19	45%
Total	103	56	54%	46	45%

- Participación por edad:

Edades	CANTIDAD	PARTICIPACIÓN
Entre 25 y 35	27	26%
Entre 35 y 45	28	27%
Entre 45 y 55	21	21%
Mayor a 55	26	25%
Total	102	

- Participación de la planta por antigüedad:

Edades	CANTIDAD	PARTICIPACIÓN
< 1 Año	34	33%
Entre 2 y 5	21	21%
Entre 6 y 10	15	15%
Entre 11 y 20	2	2%
Mayor a 20	30	29%
Total	102	

- Participación prepensionados y en retiro forzoso:

	HOMBRES	MUJERES
PREPENSIONADOS	6	7
RETIRO FORZOSO	2	7
	8	14

4.2 **ACUERDOS SINDICALES**

Un 27 % de la planta de cargos de la Alcaldía de Caldas, hace parte de la Asociación de Empleados Públicos afiliados a SINTRASEMA CENTRAL, lo cual corresponde a 29 servidores; adicional, existe un Acuerdo colectivo vigente que fue adoptado con el Decreto No 153 del 11 de septiembre del 2020.

4.3 **MANUAL DE FUNCIONES Y PERFILES**

El Manual de Funciones fue adoptado por el Decreto 047 del 2013 y ha sido modificado por los siguientes de decretos:

- Decreto 165 de 2016.
- Decreto 163 de 2017.
- Decreto 149 de 2019.

5. DIAGNÓSTICOS

5.1 Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la matriz GETH

Para el MIPG, los servidores públicos son lo más importante y el eje central del modelo, desde la Alcaldía de Caldas hay un compromiso con la gestión estratégica del talento humano y de acuerdo al último auto diagnóstico se obtuvo un puntaje del 73.0, esto significa que se cumple con gran parte de la normatividad y aunque hay prácticas exitosas, tenemos 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**

mipg modelo integrado de planeación y gestión

INICIO | RUTAS FILTRO | RESULTADOS RUTAS

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Pasos			5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos IR	Subrutas con menores puntajes (máximo tres) Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión.	Realizar capacitaciones en liderazo, comunicación asertiva y resolucion de conflictos para líderes .	30/06/2021	30/12/2021
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores		Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia y minorías étnicas	Incluir en el plan estrategico de talento humano 2021, la necesidad de contar con un software que permita tener información en linea, de la planta, movilidad, situaciones administrativa	30/06/2020	
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes			Plantear indicadores que permitan verificar las rotaciones y movilidad de la planta	30/06/2021	30/12/2021
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo. Transcríbalas en la columna No. 5: "Variables resultantes"					
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas (lluvia de ideas). Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP					
7	De las alternativas existentes, identifique las que va a implementar y en qué plazo las a va a realizar. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP					
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas. Este paso se realiza después de finalizar la implementación de las acciones.					
9	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado					

Visualizando el resultado del Plan de Acción para el 2021 frente a una de las mayores debilidades de la Gestión Estratégica del talento humano en el manejo de la información disponible y en línea, la Alcaldía de Caldas se encuentra desarrollando su propio software y el presente año adelantara, también, el proceso de modernización de la Gestión documental incluyendo la digitalización de las hojas de vida.

5.2 Necesidades de Capacitación y Bienestar:

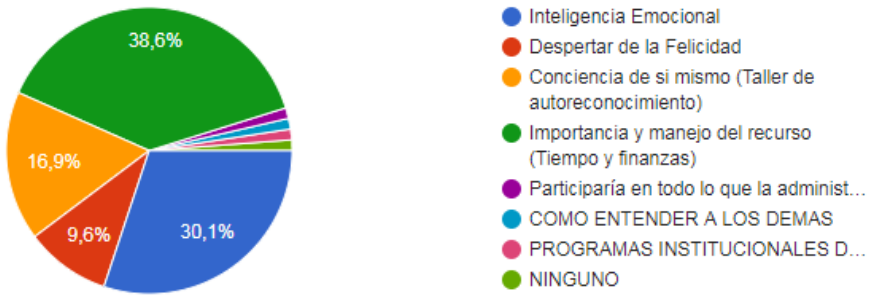
Para realizar un Plan de Capacitaciones y Bienestar que sean de impacto para los servidores de la Alcaldía de Caldas y que sean fieles a la filosofía de la Dirección con la finalidad que aporten al cumplimiento de los programas y proyectos del **PLAN DE DESARROLLO 2020-2023** "***CALDAS TERRITORIO TRANSFORMADOR"***

Se envió una encuesta, inicialmente, al nivel directivo para que realizarán una lista de sus necesidades de capacitaciones por dependencia, la cual arrojo como principales temas:

Ejes del conocer y el hacer
Contratación estatal (Supervisión y Secop II)
Redacción y Ortografía
Funciones de Word y Excel
Desde el Ser
Inteligencia emocional
Trabajo en equipo

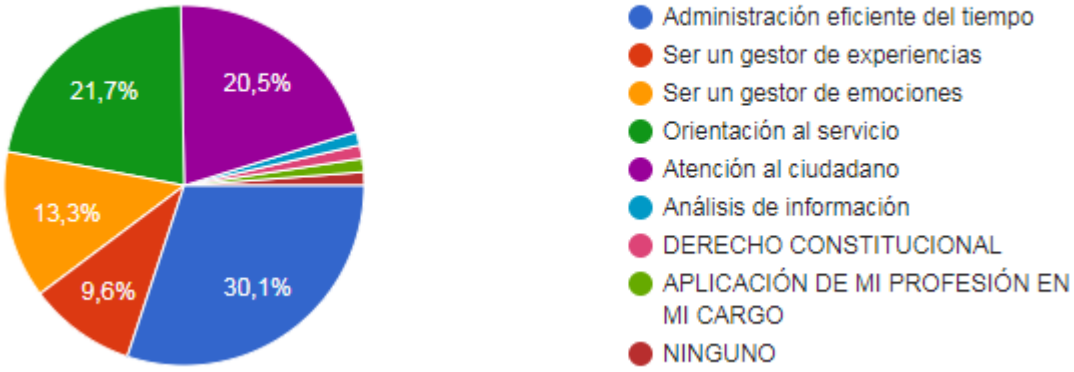
De igual manera se realizó una encuesta de expectativas para todos los servidores de planta, la cual evidenció como principales temas a trabajar en capacitaciones las siguientes tendencias:

Fortalecimiento del Ser y el Clima Laboral



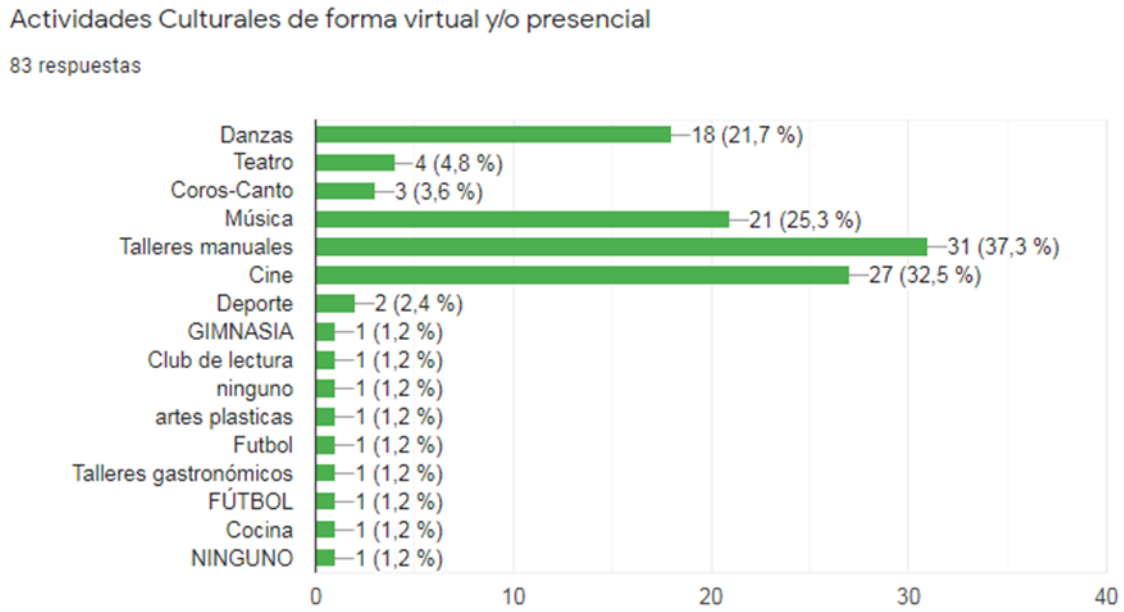
El 38 % de los servidores que contestaron a esta pregunta, considera muy importante trabajar talleres sobre la importancia de manejar eficientemente tanto el tiempo como los recursos financieros y el 30 % considera importante la Inteligencia emocional para desarrollar sensibilizaciones acerca del tema.

Fortalecimiento Profesional

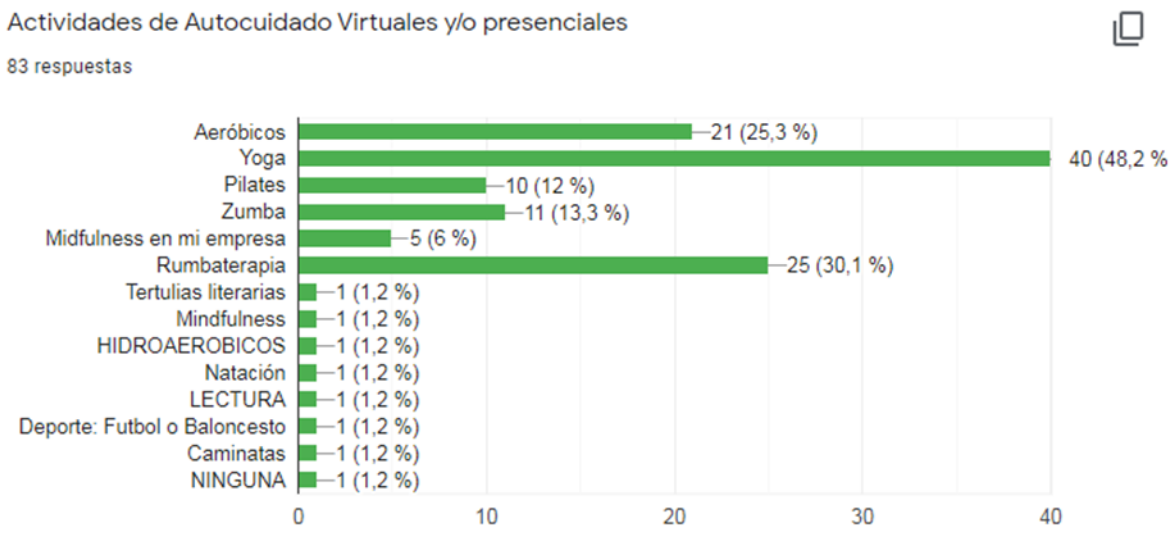


La gráfica muestra que los temas que más aportarían a las funciones como servidor público son: con un 21.7 % y 20.5 %, aquellos relacionados con la orientación al servicio y la atención a las necesidades del ciudadano.

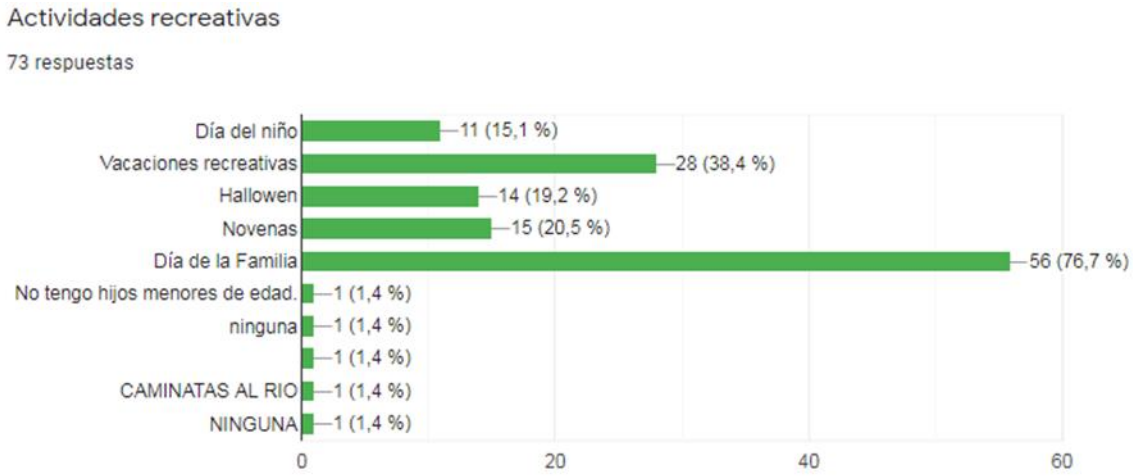
En cuanto a las necesidades de Bienestar los servidores consideran que:



El 37 % considera los talleres de manualidades como actividad cultural favorita, el 32.5 % considera el cine y el 25 % la música.

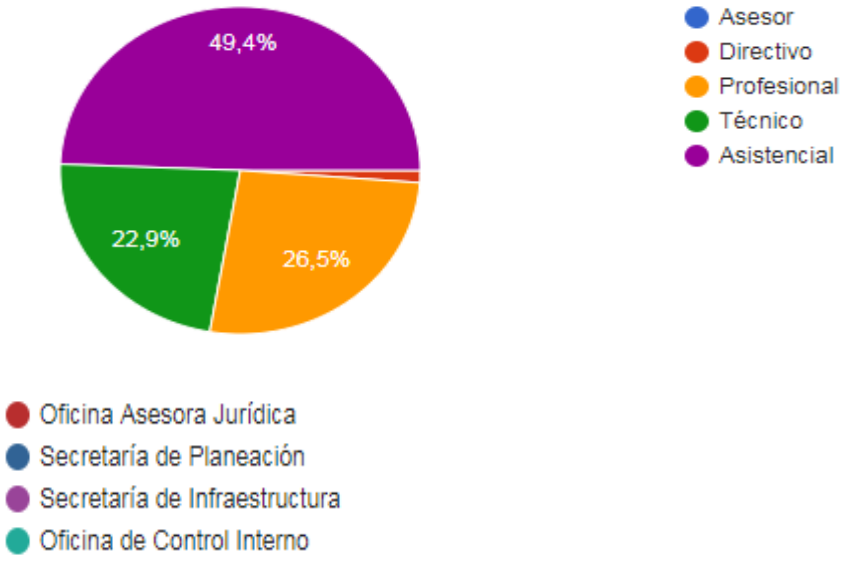


En cuanto actividades de autocuidado, el 48 % prefiere el Yoga como actividad preferida, el 30 % la rumbaterapia y el 25 % los aeróbicos.

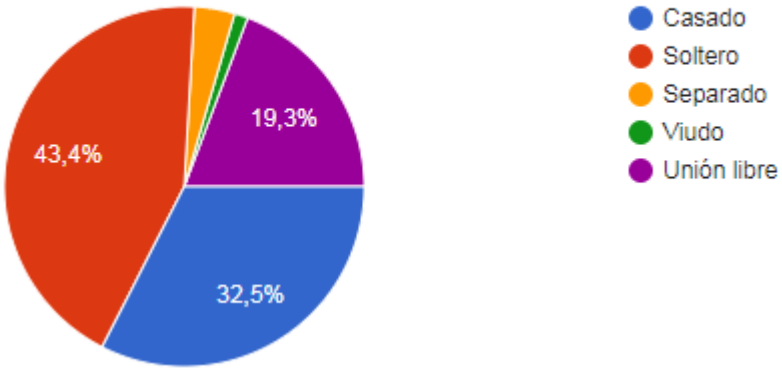


En cuanto a las actividades de esparcimiento los servidores consideran con un 76 %, como preferidas aquellas que involucren su grupo familiar.

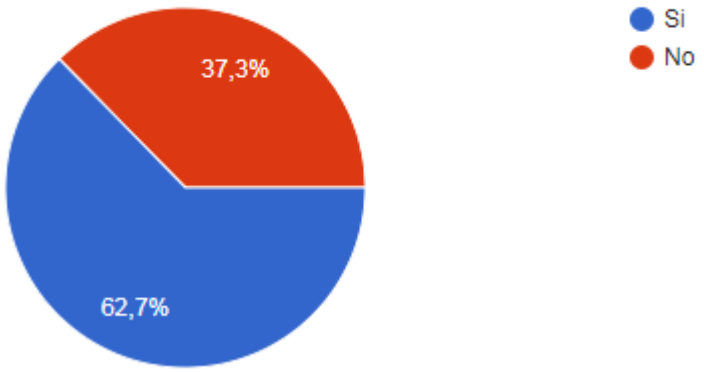
4.3 Análisis de la caracterización de Talento Humano:

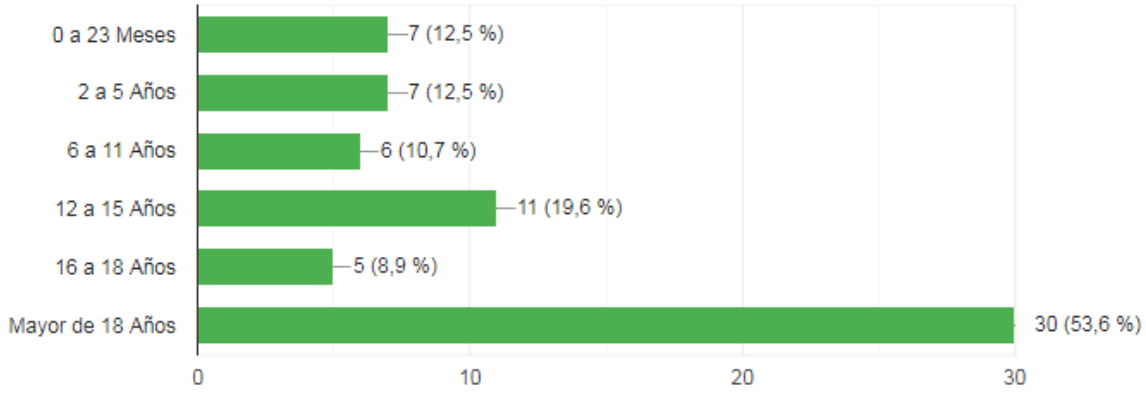


Aproximadamente el 50 % de los servidores que respondieron la encuesta ocupan cargos asistenciales que corresponde a 42 personas, el 22,9 % ocupan cargos técnico operativo que corresponde a 19 personas y el 26,5 % ocupan cargos profesionales que corresponde a 23 personas y del nivel directivo equivale al 1,2 % que corresponde a una sola persona de este nivel que respondió la encuesta.

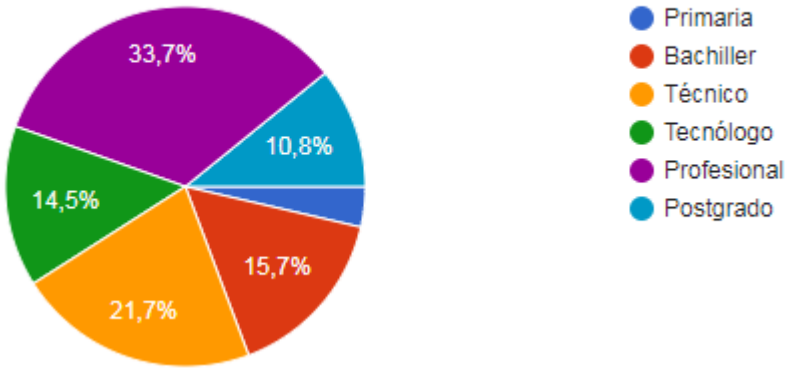


El 43,4% Solteros, 32,5% Casados, 19,3% Unión libre, 3.6% Separados y 1,2 Viudo.





El 53,6 % que corresponde a 27 personas, el 19,6 % tiene hijos entre los 12 y 15 años que y entre las edades de 0 meses a 5 años suman un porcentaje de 25 %



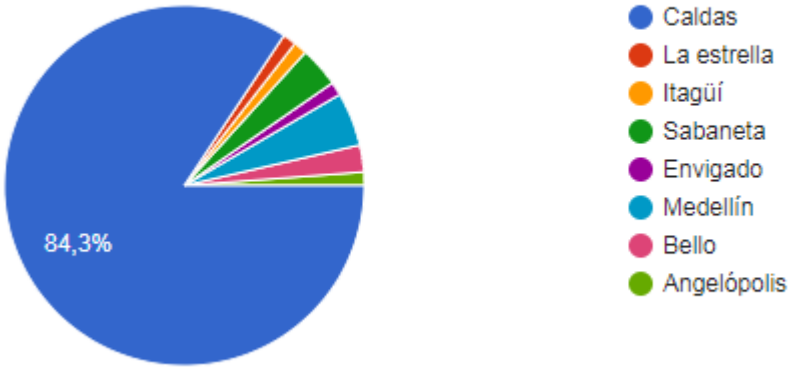
En el nivel educativo se observa que gran porcentaje de los servidores que respondieron la encuesta tiene formación académica, mayor porcentaje de los profesionales que corresponden al 33,7 %, después sigue el nivel técnico con un 21,7 % y tecnólogo con un 14,5 %, el porcentaje más bajito son las personas que solo realizaron la primaria que equivale al 3,6 %.

FORMACIONES MÁS PREDOMINANTES EN CARRERAS PROFESIONALES

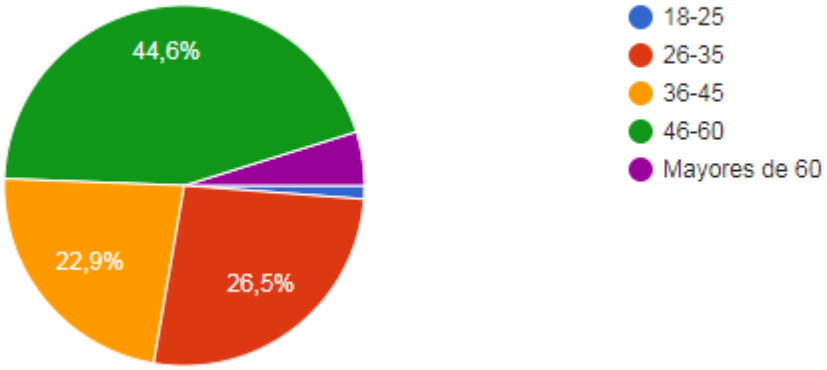
- 10 personas son profesionales en derecho
- 8 personas son profesionales en áreas de la administración
- 4 personas en Ingeniería
- 3 personas en área Financiera y contable

MUNICIPIO DE RESIDENCIA

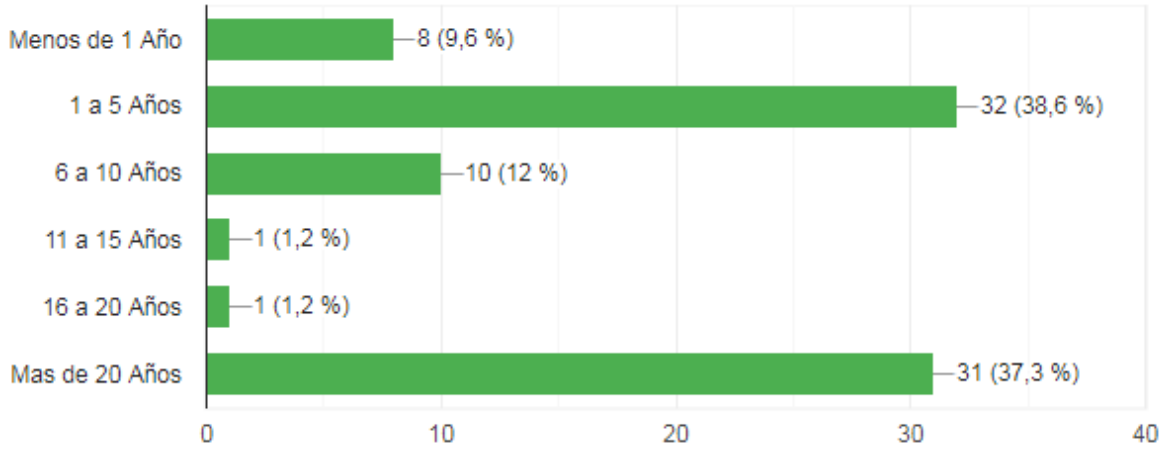
El 84,3 % de los servidores de planta viven en el municipio de Caldas.



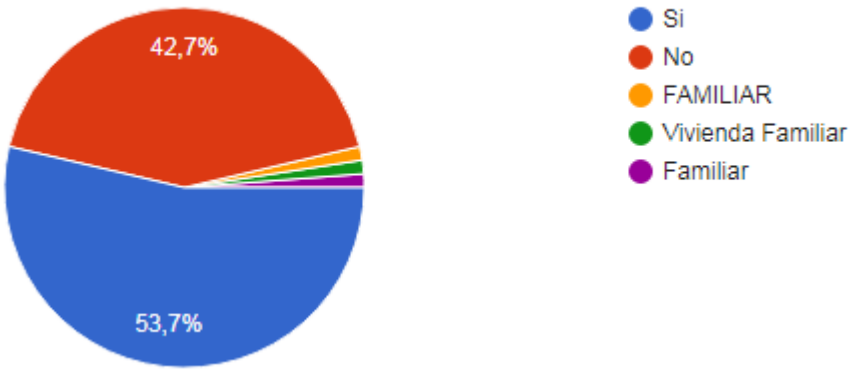
Rango de edades



Antigüedad como funcionario del Municipio de Caldas



Vivienda propia



Un total de 16 personas en el momento están pagando crédito hipotecario

5.3 RESULTADO MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:

Encuesta realizada en marzo del 2018 con actualización en Julio del 2019 con el apoyo de la ARL POSITIVA.

✓ **GESTIÓN ORGANIZACIONAL**

El 45 % de los empleados se siente satisfecho con la manera en cómo se gestiona u organiza su trabajo, mientras que el 15 % de la población se siente en desacuerdo.

✓ **AFINIDAD GRUPAL**

El 58 % de los colaboradores perciben una positiva interacción al interior de la organización, el 6 % percibe de manera negativa las relaciones establecidas al interior de la empresa.

✓ **AUTONOMÍA LABORAL**

El 66 % de los empleados consideran que al interior de la organización pueden ser autónomos en su trabajo, en el orden en como desarrollan sus tareas.

✓ **EQUIDAD LABORAL**

El 46 % de los empleados perciben que en su empresa se practica el principio social de la equidad, en contraste el 11 % de los empleados perciben que en la empresa no se practica dicho principio.

✓ **INNOVACIÓN**

El 47 % de los empleados perciben que pueden hacer aportes de nuevas formas de hacer su trabajo, mientras que el 8 % considera que en su trabajo no se puede aportar nuevas formas de trabajo.

✓ **SATISFACCIÓN LABORAL**

El nivel de satisfacción con el trabajo y la gestión del mismo se encuentra en un 66 %, se recomienda para aumentar la percepción positiva desarrollar las actividades propuestas para cada una de las dimensiones evaluadas

CONCLUSIONES DE LA MEDICIÓN DE JULIO DEL 2019

- Se evidencia una tendencia a la mejoría en la percepción de clima organizacional en tendencia al año 2018.
- En todos los ítems asociados al liderazgo se evidencia una leve mejoría.
- Se evidencia mejoramiento en los procesos comunicativos.

5.4 EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

La evaluación de Riesgo Psicosocial, realizada desde octubre a septiembre a octubre del 2020, con el apoyo de la ARL POSITIVA, arrojo las siguientes conclusiones:

• De acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación de riesgo psicosocial intralaboral forma A, se evidencia que se encuentra con riesgo más del 50 % de los líderes. En cuanto a la forma B aplicada a los trabajadores, también presentan nivel de riesgo alto en el factor intralaboral.

• En cuanto a los dominios se evidencia factores de riesgo para ser intervenidos de forma inmediata como: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, relación con los colaboradores, control sobre el trabajo, demandas del trabajo, recompensas.

• El área administrativa requiere de acciones de promoción y prevención para mejorar el manejo del estrés ocupacional.

6. DEFINICIÓN ESTRATÉGICA

6.1 ALCANCE

El plan estratégico de la Alcaldía de Caldas inicia con el autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano y la definición del plan de acción enmarcado en las rutas de valor, el seguimiento a los ciclos de vida del servidor público en la entidad; finaliza con la evaluación y mejoramiento continuo.

6.2 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.

6.3 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 servidores 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.

6.4 PLANES INTEGRADOS Y PROCESOS DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

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 mediciones arrojadas del Clima Laboral y Evaluación del Riesgo Psicosocial, además de las recomendaciones dadas por el alcalde, los secretarios de despacho y jefes de oficina, y los resultados de la encuesta de expectativas realizada.

Con el objetivo de llegar a una implementación exitosa de los planes integrados la Alcaldía de Caldas debe 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 alcanzados en la implementación.

Para la presente vigencia de acuerdo al Decreto 612 de 2018, se establecen los planes para 2021, 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.

- ✓ Plan Anual de Vacantes 2021:

  Objetivo: Generar anualmente el reporte del estado actual de la Planta de Cargos y sus vacantes:

NIVEL Y NATURALEZA	EMPLEOS
CARRERA ADMINISTRATIVA	
Asistencial	41
Profesional	23
Técnico	24
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	
Directivo	12
Asesor	1
Asistencial	1
Profesional	2
Total de la planta	104
DE PERIODO	

Asesor	1
ELECCIÓN POPULAR	
Directivo	1
Total	106

Situación actual de la Planta de Cargos de la Alcaldia de Caldas con corte enero 22 de 2021

De acuerdo a esta tabla y como uno de las puntuaciones más bajas de la Matriz GETH, es importante contar con un sistema que alimente linealmente y en tiempo real la información de la Planta de Cargos y sus movimientos, para lo cual debe tenerse en cuenta desde los desarrollos que se planean desde la modernización tecnológica prevista para este año en la Alcaldía de Caldas.

- ✓ Plan de previsión de recurso humano:

  Objetivo: generar reportes que permitan visualizar las vacantes con que cuenta la entidad y calcular como se van a proveer.

Situación actual de vacantes Alcaldía de Caldas con corte al 22 de enero del 2021

Teniendo en cuenta el cuadro anterior se realizará un análisis interno de la posibilidad de proveer internamente los cargos vacantes, de igual manera se hará un estudio técnico con la ESAP con la finalidad de iniciar una Modernización Administrativa que permita reflejar en cada dependencia el número de servidores necesarios para garantizar una óptima prestación de servicios.

NIVEL	CARGO	NIVEL	GRADO	CANTIDAD	ESTADO
Asistencial	Auxiliar administrativo	407	3	1	En Provisionalidad
	Celador	477	2	1	En Provisionalidad
	Secretario	440	3	2	En Provisionalidad
Técnico	Técnico operativo	314	2	13	En Provisionalidad
	Técnico operativo	314	2	2	En Encargo
	Técnico operativo	314	2	2	Vacancia Definitiva
Profesional	Profesional universitario	202	3	1	En Provisionalidad
	Profesional universitario	265	2	1	En Provisionalidad
	Profesional universitario	219	2	6	En Provisionalidad
	Profesional universitario	219	3	5	En Provisionalidad
	Profesional universitario	219	3	1	Vacancia Definitiva
	Profesional universitario	234	3	1	En Encargo
TOTAL				36	

✓ Plan de Bienestar e Incentivos

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 llevarán a cabo los siguientes programas contando con el apoyo de la ARL, la caja de compensación, MinTic, además se realizarán convenios con la Casa de la Cultura y el 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 pecuniarios y no pecuniarios para los servidores de Carrera.

✓ Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

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 a totalidad con los estándares mínimos contemplados en la Resolución 0312 del 2019.

- ✓ Plan Institucional de Capacitaciones:

Contribuir al fortalecimiento de competencias a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, conforme con las necesidades identificadas en los diagnósticos generados, para un óptimo rendimiento. Este objetivo estratégico se encuentra enmarcado en las rutas de la Felicidad, del Crecimiento, de la Calidad y de la Información, las cuales están contenidas en el MIPG.

Para llevar a cabalidad un Plan Institucional de Capacitaciones 2021, se han tenido en cuenta varios aspectos, la opinión del nivel directivo, los resultados de la encuesta de expectativas realizada a los servidores, estos temas están enmarcados dentro del Plan Nacional de Capacitaciones en sus tres ejes temáticos, Gobernanza para la Paz, Gestión del conocimiento y Creación del valor Público.

Para su realización se contará con el apoyo de la caja de compensación, la ARL, los fondos de pensiones, el Sena y se buscará la posibilidad de realizar un convenio con la ESAP.

6.5 Otros temas

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 de 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 junto a control interno una programación para sensibilizar acerca de la nueva normatividad en conflictos de interés.

7. PLAN DE ACCIÓN

El siguiente es el Plan de Acción a desarrollar:

Entregable	Responsable de actividad	Actividad	Fecha Inicio	Fecha Fin	Periodicidad
PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Talento Humano-Secretaria de Servicios Administrativos	Formular y actualizar el Plan Estratégico de Talento Humano	15/01/2021	15/12/2021	MENSUAL
		Realizar seguimiento a las actividades realizadas en el Plan de Bienestar e incentivos	15/01/2021	15/12/2021	TRIMESTRAL
		Realizar seguimiento a las actividades realizadas en el Plan Institucional de capacitaciones	15/01/2021	15/12/2021	TRIMESTRAL
		Realizar seguimiento a las actividades realizadas en el Plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	15/01/2021	15/12/2021	TRIMESTRAL
		Realizar informe de resultados obtenidos en la evaluación de desempeño	15/01/2021	15/12/2021	ANUAL

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

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.

Cuadro control de cambios

Versión	Fecha	Descripción del cambio
1	30-01-2021	Definición Plan Estratégico de Talento Humano