



## PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025

ALCALDÍA DE CALDAS  
DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA

## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

SECRETARÍA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS  
TALENTO HUMANO  
Enero 2025

**Centro Administrativo Municipal**

Carrera 49 # 129 sur 50 - Parque Santander

**Teléfono:** (57) 604 3788500 **NIT.** 890.980.447-1

**Email:** [contactenos@caldasantioquia.gov.co](mailto:contactenos@caldasantioquia.gov.co)

**Sitio web:** [www.caldasantioquia.gov.co](http://www.caldasantioquia.gov.co)

## PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025

### Contenido

<b>1. Introducción</b> .....	3
<b>2. Marco Legal</b> .....	4
<b>3. Antecedentes</b> .....	5
<b>4. Direccionamiento Estratégico</b> .....	6
.....	7
<b>5. Definiciones</b> .....	7
<b>6. Objetivo General</b> .....	9
<b>6.1 Objetivos Específicos</b> .....	9
<b>7. Alcance</b> .....	10
<b>8. Previo a la planeación estratégica del talento humano.</b> .....	10
<b>8.1 Disposición de la Información</b> .....	11
<b>8.1.1 Caracterización de la Información</b> .....	11
<b>8.2 Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.</b> .....	13
<b>8.3 Clima Organizacional:</b> .....	15
<b>8.4 Matriz de Intervención y Plan de Acción FR Psicosocial Alcaldía de Caldas.</b> .....	17
<b>8.5 Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG</b> .....	19
<b>9. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2025</b> .....	19
<b>10. Planes de Talento Humano para el 2025</b> .....	26
<b>10.1 Plan Anual de Vacantes y previsión de recursos humanos 2024:</b> .....	26
<b>10.2 Plan Institucional de Capacitaciones 2025:</b> .....	27
<b>10.3 Plan de Bienestar e Incentivos 2025</b> .....	28
<b>10.4 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025</b> .....	29
<b>Objetivo:</b> .....	29
<b>10.5 Otros temas de la planeación estratégica del talento humano</b> .....	29
<b>11. Plan de Acción</b> .....	31
<b>12. Seguimiento del Plan</b> .....	32

## PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025

### 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 **CreAmos** 2024-2027 , 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 , midiendo su impacto y realizando mejoras.

## PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025

### 2. Marco Legal

#### Leyes

- ✓ Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Ley 1960 de 2019, por el cual se modifica el a **Ley** 909 de 2004, el Decreto **Ley** 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Ley 1587 de 2017, por medio del cual se modifica la ley 1361 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones

#### Decretos

- ✓ Decreto Ley 1567 de 1998 por el cual se dicta el régimen procedimental especial de las actuaciones administrativas que deben surtirse ante y por los organismos y autoridades que conforman el Sistema Nacional de Carrera Administrativa y de la Función Pública.
- ✓ Decreto Ley 770 de 2005 y Decreto Ley 785 de 2005 Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.
- ✓ Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- ✓ Decreto 1499 de 2017 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
- ✓ Decreto 612 de 2018 Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

## PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025

### 3. Antecedentes

La planeación del talento 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 “**creAmos 2024-2027**” se encuentran enmarcados en sus dimensión **Socio Cultural y Espiritual** , en su programa *Fortalecimiento A La Gestión Y Dirección De La Administración Pública Territorial* y en la dimensión **Político Institucional** en su programa *Derechos Fundamentales Del Trabajo Y Fortalecimiento Del Dialogo Social*.

## PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025

### 4. Direccionamiento Estratégico

#### Misión

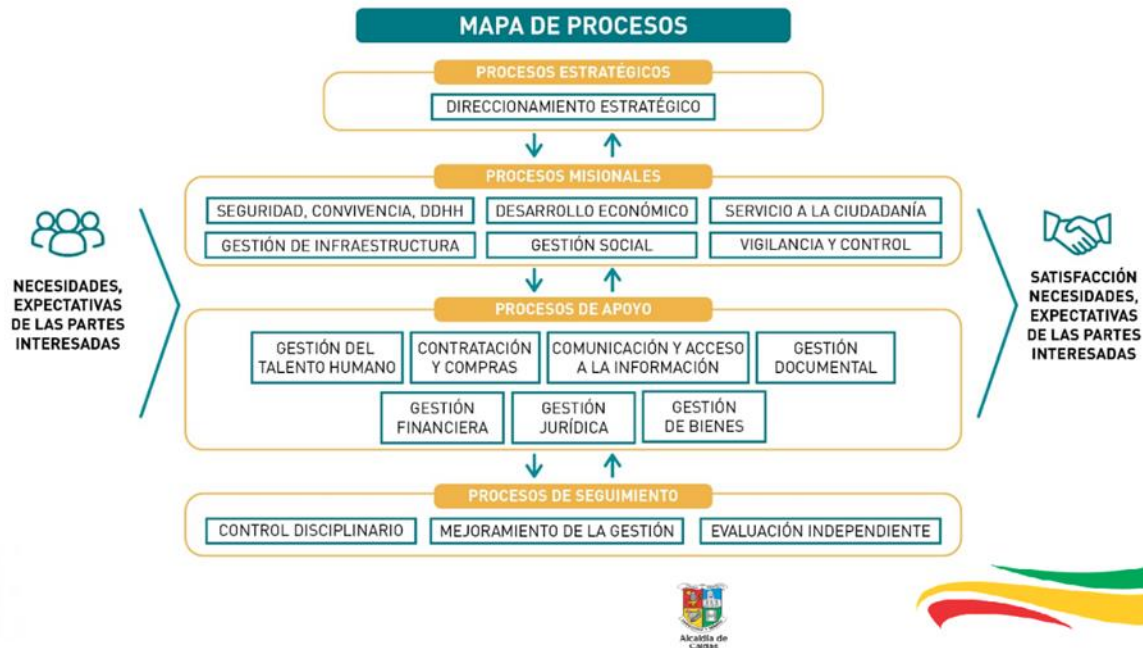
La Alcaldía de Caldas, como entidad territorial, promueve y aporta el desarrollo integral para hacer de Caldas un territorio transformador, que enfrenta las diferentes formas de exclusión social por medio de talento humano competente y con vocación de servicio, haciendo un uso adecuado y efectivo de 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.

#### 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.

## PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025

### 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



## PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025

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.



## PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025

### 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, de acuerdo a las últimas mediciones.
- Desarrollar el Plan de Bienestar e incentivos para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores.

## **PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025**

- 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.**

## PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025

### 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 en el 2024

#### 8.1.1 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
<b>CARRERA ADMINISTRATIVA</b>	
ASISTENCIAL	41
PROFESIONAL	26
TÉCNICO	27
<b>LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b>	
DIRECTIVO	14
ASESOR	1
ASISTENCIAL	1
PROFESIONAL	2
TOTAL DE LA PLANTA	
<b>DE PERIODO</b>	
ASESOR	1
<b>ELECCIÓN POPULAR</b>	
DIRECTIVO	1
<b>TOTAL</b>	<b>114</b>

## PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025

### Participación en la planta por sexo

NIVEL	PLANTA GLOBAL	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES
Asesor	2	0	0%	2	100%
Directivo	15	7	46.67 %	8	53.33 %
Profesional	28	18	64.29%	11	39.29%
Técnico	27	9	33.33%	17	62.96%
Asistencial	42	24	57.14%	18	42.86%
	114	58	50.88 %	56	49.12%

### Participación por Edades

Rango de Edad	Cantidad	Porcentaje de Participación
20 - 30	7	7%
31 - 40	31	27%
41 - 50	30	26 %
51 - 70	46	40 %
	114	100%

### Participación de la Planta por Antigüedad

Antigüedad	Cantidad	Porcentaje de Participación
<= 1 AÑO	22	19%
Entre 2 Y 5 AÑOS	21	18%
Entre 6 Y 10 AÑOS	31	27%
Entre 11 y 20 años	13	12%
Mayor a 20 AÑOS	27	24%
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>100%</b>

### Participación pre pensionados y en retiro forzoso

	Mujer	Hombre
Prepensionados y Retiro Forzoso	11	10

### Acuerdos Sindicales:

Un 50 % de la planta de cargos al 2025 está actualmente sindicalizada y distribuida de la siguiente manera, en el sindicato SINTRASEMA CENTRAL hay 57 servidores, hay un acuerdo colectivo vigente que fue adoptado con el Decreto No 071 del 08 de marzo del 2023, para esta vigencia se realiza nuevo acuerdo sindical. Adicionalmente hay ocho (08) agentes de tránsito en el sindicato ANDETT.

## PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025

La Alcaldía de Caldas tiene vigente 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 y modificado Que mediante el decreto No 273 del 27 de diciembre de 2022, se adopta el régimen de equivalencias en el manual específico de funciones, requisitos y de competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la Alcaldía de Caldas, lo cual permitirá cubrir de manera más eficiente las vacantes.

Que de acuerdo con el decreto No 255 del 2024 “por medio del cual se suprime y se crea una plaza en la Planta de Personal, se modifica el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Alcaldía de Caldas, Antioquia”

### 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 71.5, 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.

## PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025



modelo integrado  
de planeación  
y gestión



### RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

#### RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	<b>70</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>73</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>72</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>70</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>65</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	<b>68</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>67</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>64</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>68</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>73</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	<b>66</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>68</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>65</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	<b>74</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>76</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>72</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	<b>67</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>67</b>

## PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025

### 8.3 Clima Organizacional:

RECOMENDACIONES	ACCIÓN
Generar acciones para que los colaboradores se sientan incluidos en los cambios que se dan al interior de la organización.	Realizar talleres de gestión del cambio y mediante medio informativo como el boletín interno y carteleras comunicar los diferentes cambios de la Administración a los servidores.
Capacitar en comunicación asertiva	Realizar coaching por equipos de trabajo
Generar espacios de escucha y socialización grupal (lecturas, juegos y tardes de café).	Realizar actividades ludicas que le permitan al servidor tener espacios de esparcimiento
Realizar formación enfocada en equipos altamente efectivos.	Gestionar Coaching de trabajo en equipo, liderazgo, inteligencia emocional, servicio al cliente y manejo de conflictos
Realizar campañas de sensibilización en base a la importancia de los compañeros como red de apoyo primario.	Fomentar los valores de la cordialidad, el respeto, y actividades de integración que permitan generar relaciones positivas entre compañeros.
Realizar acciones encaminadas para medir métodos y tiempos de desarrollo de actividades.	Gestionar la consecución de un convenio que permita hacer el levantamiento de cada uno de los procedimientos, métodos y tiempo de los diferentes cargos de la planta global, que permita mejorar la optimización del recurso humano
Definir programa para el uso de los tiempos de descanso.	Continuar y reforzar la autorrealización de pausas activas que permitan optimizar estos tiempos de descanso.
Generar un espacio formativo para la utilización óptima del tiempo.	Capacitación uso del tiempo



## PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025

Realizar reconocimientos a los empleados.	Realizar un plan de incentivos para reconocer el desempeño de los servidores y su aporte en el cumplimiento de metas y código de integridad.
Desarrollar procesos de escuelas de líderes.	Realizar Coaching de liderazgo
Implementar campañas de buen trato de jefes y equipos de trabajo.	Realizar Coaching de liderazgo
Gestionar procesos formativos en temas asociados a inteligencia emocional	Realizar Coaching neurolingüística
Socializar a los colaboradores los cambios realizados en la empresa y escuchar sus propuestas.	Fomentar grupos primarios en cada dependencia
Diseñar un buzón para recibir en el los aportes de los colaboradores.	Colocar un buzón de sugerencias en cada dependencia.

## PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025

### 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

## PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025

	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

## PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025

### 8.5 Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

De acuerdo con los resultados presentados por el **Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG** para la vigencia 2023 evaluada en el 2024 , con un porcentaje de cumplimiento del 78.8% en la política *Gestión Estratégica de Talento Humano*, 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 21.2% 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** para lo cual se proyecta realizar charlas de prevención en anticorrupción y la política de conflictos de interés.

### 9. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2025

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.

## PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025

- ✓ **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.

## PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025

Las siguientes son las siete dimensiones del MIPG:

Dimensiones
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
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  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

## PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025

	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
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando el Talento Humano</b>	Implementar cultura de liderazgo, el trabajo en equipo y el	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación de acuerdo con los lineamientos del Plan Nacional de		Planeación	PIC	Servidores



## PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025

reconocimiento	Formación y Capacitación					
	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	

## PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025

	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 administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano.	D2,D4	Desarrollo	PIC	Servidores y contratistas
		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
	<b>RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos</b>	Cultura basada en el servicio	Aplicar herramientas para gestionar el conocimiento, así como capacitar a los servidores en los	D2,D5	Desarrollo	PIC



## PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025

		ejes de Gestión del Conocimiento.				
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> 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		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 carrera administrativa a la CNSC.	D2,D7		Vinculación y situaciones administrativas	
		Apropiar mediante acto administrativo el Sistema de Evaluación del Desempeño	D3		Vinculación y situaciones administrativas	
		Promover la conformación de la Comisión de	D2		Bienestar	
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> 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

## PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025

	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 2025

Para la presente vigencia de acuerdo al Decreto 612 de 2018, se establecen los planes para 2024, 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 recursos humanos 2024:

##### Plan Anual de Vacantes:

Objetivo:

Identificar la situación de la planta de cargos de la Alcaldía de Caldas, para así definir el proceso de provisión de vacantes, de tal forma, que cada una de las dependencias de la entidad, cuente con el talento humano necesario para desarrollar los proyectos que permitan cumplir efectivamente su misión.

##### Plan De Previsión De Recursos Humanos

Objetivo:



## PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025

Establecer la disponibilidad de servidores que puedan ocupar las vacantes que se generen en la planta de cargos de la Alcaldía de Caldas, con la finalidad de cubrirlas oportunamente. Al corte enero 15 de 2025, no se registra ninguna vacante

NIVEL	NO DE EMPLEOS PROVISTOS	VACANTES
Asesor	2	0
Directivo	15	0
Profesional	28	0
Técnico	27	0
Asistencial	42	0

### 10.2 Plan Institucional de Capacitaciones 2025:

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 2023-2030 y sus seis ejes temáticos.

Eje 1: Paz Total, Memoria Y Derechos Humanos

Eje 2: Territorio, Vida Y Medio Ambiente

Eje 3: Mujeres, Inclusión Y Diversidad

Eje 4: Transformación Digital Y Cibercultura

Eje 5: Probidad Y Ética De Lo Público

Eje 6: Habilidades Y Competencias

## PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025

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, se desarrollarán procesos de contratación para fortalecer la gestión interna.

### 10.3 Plan de Bienestar e Incentivos 2025

#### Objetivo:

Diseñar estrategias que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Alcaldía de Caldas, a través de la motivación y satisfacción, fortaleciendo espacios de esparcimiento laboral y familiar.

El Plan de bienestar e incentivos para el 2025 es construido con base en las necesidades detectadas en la anterior información, las sugerencias de la Comisión de Personal y teniendo como referencia los Cinco ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026

- Equilibrio psicosocial
- Salud Mental
- Diversidad e inclusión
- Transformación Digital
- Identidad y vocación por el servicio

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.

- Actividades deportivas, recreativas y vacacionales.
- Artísticas y culturales.
- Promoción y prevención de la Salud.

## **PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025**

- 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 2025**

#### **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 "EDL APP" 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:**



## **PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025**

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 Disciplina una programación para sensibilizar acerca de la nueva normatividad en conflictos de interés, realizar el seguimiento del cumplimiento de la declaración de conflicto de interés en los casos que aplica.

## PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025

### 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	15/01/2025	30/12/2025	Anual
		Realizar seguimiento a las actividades realizadas en el Plan de Bienestar e Incentivos	15/01/2025	30/12/2025	Trimestral
		Realizar seguimiento a las actividades realizadas en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	15/01/2024	15/12/2024	Mensual
		Realizar seguimiento a las actividades realizadas en el Plan Institucional de Capacitaciones	15/01/2024	30/12/20234	Mensual

## PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025

### 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 Gestión permitirán monitorear los avances del Plan Estratégico de Talento Humano.