



MUNICIPIO DE TULUÁ



**SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL**

## ***PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANOS 2020***

***OFICINA DE TALENTO HUMANO***

***ALCALDÍA DE TULUÁ***  
***Enero de 2020***

Calle 25 No. 25-04 PBX:(2) 2339300 Ext: 3020 - 3028 Fax: 225 29 08 - Código Postal: 763022  
[www.tulua.gov.co](http://www.tulua.gov.co) – email: [recursoshumanos@tulua.gov.co](mailto:recursoshumanos@tulua.gov.co) - [facebook.com/alcaldiadetulua](https://facebook.com/alcaldiadetulua)  
[twitter.com/alcaldiadetulua](https://twitter.com/alcaldiadetulua)



## SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

### INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano es el instrumento que permite realizar el estudio de las necesidades de talento humano tanto cualitativas como cuantitativas, y facilita la coherencia estratégica de las políticas y prácticas organizacionales con las prioridades de la entidad para adquirir un compromiso social basado en las realidades socio económicas y culturales.

A través de este instrumento, se alinea la Planeación Estratégica del Talento Humano con la Planeación Institucional, de manera que este, debe estar enmarcado con los objetivos del Municipio de Tuluá.

El plan estratégico de talento humano se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, el cumplimiento de la promesa de ejercer a cabalidad frente a su rol para el Estado, de tal manera que genere confianza y cumplimiento, para lo cual se fortalecerán *mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado*, propendiendo por un cambio cultural al interior de la administración y seguir el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando sentido de pertenencia y productividad institucional.

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



## SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

### MARCO CONCEPTUAL

El Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002. pág. 13.). El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente, dicho modelo consta de lo siguiente:

### Modelo Integrado de Gestión Estratégica de RR.HH.



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

## SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

### OBJETIVOS

#### Objetivo General

Desarrollar los programas orientados al desarrollo del Talento Humano, el mejoramiento continuo y la calidad de vida de los colaboradores de la Administración Municipal de Tuluá, en el marco de las rutas que integran el talento Humano en el Modelo Integral de Planeación y Gestión (MIPG).

#### Objetivos Específicos

- ✓ Desarrollar y ejecutar el plan de Capacitación Institucional, propendiendo por el fortalecimiento de competencias laborales en los funcionarios.
- ✓ Ejecutar las actividades del Plan de Bienestar, buscando el bienestar físico, mental y social de los funcionarios, mediante la prevención de en su salud, mantenimiento de un entorno laboral sano, con condiciones de trabajo adecuadas y seguras, apto para sus condiciones físicas y psicológicas.
- ✓ Desarrollar y ejecutar las actividades del Plan de Seguridad y Salud para el Trabajo, definiendo las acciones de promoción y prevención para disminuir la probabilidad de ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedad laboral.
- ✓ Fortalecer habilidades y competencias de los colaboradores de la Administración Municipal de Tuluá a través de los programas de capacitación y bienestar.
- ✓ Fomentar los valores institucionales de la entidad.
- ✓ Establecer óptimos canales de comunicación con los servidores.
- ✓ Diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional, dentro del Plan Anual de Vacantes.

#### Alcance

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



## SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

### MARCO LEGAL

Decreto ley 2400 de 1968 – Administración de personal Ley 190 de 1995

Ley 489 de 1998

Decreto ley 1567 de 1998

Ley 581 de 2000 – Ley de cuotas

Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único Ley 909 de 2004

Decreto ley 760 de 2005 – Procedimiento ante y por la CNSC Decreto ley 770 de 2005 – Requisitos y funciones NN Decreto ley 785 de 2005 – Requisitos y funciones NT Decreto 2489 de 2006 – Nomenclatura de empleos

Ley 1010 de 2006

Ley 1221 de 2008

Ley 1562 de 2012

Ley 1651 de 2013

Ley 1712 de 2014

Ley 1780 de 2016

Decreto 1083 de 2015 y sus modificatorios Decreto 1072 de 2015

Acuerdo de la CNSC No. 565 de 2016 Decreto Ley 894 de 2017

Decreto 648 de 2017

Decreto 1499 de 2017

Decreto 051 de 2018

Decreto 612 de 2018

Decreto 815 de 2018

Resolución 667 de 2018



## SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

### GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

De acuerdo con el modelo de MIPG es indispensable para las entidades, contar con información actualizada para desarrollar una gestión eficiente en Talento Humano. Es por ello que la Administración Municipal de Tuluá cuenta con la información relacionada con la antigüedad, nivel educativo, experiencia laboral y tipo de vinculación de sus colaboradores.

La planta de empleos de la Administración Municipal de Tuluá, es de 206 empleos, los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

Cargo	Tipo de Nombramiento						Total
	Elección Popular	LNR	Propiedad	Encargo	Provisional	Vacante	
Directivo	1	15					16
Asesor		1					1
Profesional		1	12	11	24		48
Técnico			5	26	31	1	63
Asistencial		2	8		68		78
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>25</b>	<b>37</b>	<b>123</b>	<b>1</b>	<b>206</b>

El equipo de Talento Humano, actualiza permanentemente la información de personal

#### Plan Anual de Vacantes

Herramienta que busca que la Administración Municipal cuente con los servidores públicos suficientes y que tengan las competencias profesionales para su buen desempeño. De ahí la importancia de propiciar las condiciones para que las vacantes de la Administración Municipal se provean de manera oportuna y adecuada, trabajando de manera articulada con la Comisión Nacional del Servicio Civil.

#### Evaluación de Desempeño

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

El nuevo Acuerdo entrará en vigencia a partir del período anual u ordinario de Evaluación del Desempeño Laboral que inicia el 1º de febrero de 2020.

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



## SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

en el desempeño de sus respectivos cargos. Busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio.

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

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

Encaminado a proteger la salud de los Servidores Públicos y Contratistas de la Administración Municipal de Tulúa.

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

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

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



## SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

### Programa de Bienestar Social e incentivos

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

### Plan Institucional de Capacitación

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

El Sistema Nacional de Capacitación está definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado, una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

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

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

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

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



## SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

### DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Para realizar el diagnóstico del proceso de Gestión Humana, se tomó como referencia la matriz diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, donde se identifican las rutas que debemos fortalecer, para mejorar el cumplimiento, la eficiencia y eficacia de la gestión.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  <b>La felicidad nos hace productivos</b>	<b>96</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>95</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>97</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>97</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>95</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  <b>Liderando talento</b>	<b>98</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>97</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>98</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>98</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>99</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  <b>Al servicio de los ciudadanos</b>	<b>99</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>99</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>99</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  <b>La cultura de hacer las cosas bien</b>	<b>99</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>98</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>99</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  <b>Conociendo el talento</b>	<b>98</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>98</b>

### ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de talento Humano identifica y planea la ejecución de diferentes actividades para cubrir las necesidades de los servidores de la Administración Municipal de Tuluá y fortalecer las rutas de creación de valor para la estructuración de un proceso eficaz y efectivo de Talento Humano.

Es así, que se construye y se materializan diferentes actividades establecidas en los siguientes documentos:

- ✓ Plan Institucional de Capacitación



## SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

- ✓ Plan de Bienestar e Incentivos
- ✓ Plan de Seguridad y Salud para el Trabajo
- ✓ Plan de Previsión de Recursos Humanos
- ✓ Plan Anual de Vacantes

### SEGUIMIENTO

El Seguimiento del plan estratégico, se realizara a través de los indicadores definidos para cada uno de los planes que hacen parte integral de este documento.

### DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La implementación de este plan, se enfoca en optimizar las variables con resultados más bajos obtenidas en el diagnóstico de la matriz de GETH.

Este plan se desarrolla teniendo en cuenta el ingreso, desarrollo y retiro del colaborador de la Administración Municipal de Tuluá. Dado lo anterior, se establecen unas actividades y/o acciones en cada uno de los planes que hacen parte integral de este documento y que muestran relación con la dimensión de talento Humano señaladas en el MIPG.

Es por ello que se fortalecerá la creación del valor público, a través de las estrategias que se implementen a lo largo de la vigencia, para el cumplimiento de las metas, de acuerdo con las rutas de creación de valor:

- ✓ Ruta de la felicidad
- ✓ Ruta del Crecimiento
- ✓ Ruta del Servicio
- ✓ Ruta de la calidad
- ✓ Ruta del Análisis de Datos

### ESTRATÉGIAS DE TALENTO HUMANO

El Grupo de Talento Humano alineara sus planes de acuerdo a las directrices establecidas por el Departamento Administrativo de Función Pública.

Para ello, se definieron las siguientes estrategias:

1. Apoyar el fortalecimiento de las Competencias y habilidades de los servidores de la entidad.
2. Fortalecer el desempeño eficiente, compromiso, trabajo en equipo y liderazgo, al igual que el mejoramiento del clima laboral en los servidores dentro de la administración municipal.



## SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

3. Establecer metodología y plan de trabajo para la Gestión del Conocimiento como parte de la implementación de MIPG.
4. Construir, Implementar y divulgar el Código de Integridad fomentando los valores institucionales.
5. Generar herramientas que permitan la visualización de la información de la planta de personal y caracterización del Talento Humano para generar reportes en tiempo real.

Las siguientes actividades se desarrollan en los diferentes planes que hacen parte de la planeación estratégica de Talento Humano:

- ✓ **Plan de Bienestar y estímulos.** Cabe resaltar que para lograr el cumplimiento de las actividades de bienestar laboral para los Servidores, se cuenta con el apoyo de las siguientes entidades:

- Cajas de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Entidad Administradora de Riesgos Profesionales.

De acuerdo con el presupuesto anual designado para programas de Bienestar, es revisar las ofertas del mercado en cuanto a servicios relacionadas con los contenidos de dicho programa.

- ✓ **Plan Institucional de Capacitación.** Con respecto a la capacitación y formación de los servidores públicos tiene como objetivo el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades y competencias fundamentales, buscando la profesionalización y el mejoramiento en la prestación de los servicios que se brindan a la ciudadanía, tendientes a fortalecer los procesos de mejoramiento continuo entidad.
- ✓ **Plan anual de vacantes.** Instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad. La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional y no provisto) en los que se encuentran.
- ✓ **Plan de previsión de Recursos Humanos:** surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina: “1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos.



## SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

- ✓ **Evaluación de desempeño:** La Administración Municipal de Tuluá utiliza el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño de la Comisión Nacional del Servicio Civil adoptado mediante Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 DE 2018
  
- ✓ **Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.** Está encaminado a proteger la salud de los colaboradores de la Administración Municipal de Tuluá. La alcaldía cuenta con los servicios de la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL COLMENA.

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

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

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

LISTADO DE VERSIONES		
Versión	Detalle del Cambio	Fecha
1	Creación del documento	23 de abril de 2019
2	Actualización del documento	23 de enero de 2020