

**Alcaldía Municipal de Chía**  
**Secretaría General**  
**Dirección de Función Pública**

---

**PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN  
DEL TALENTO HUMANO 2021.**





Dirección de  
**Función  
Pública**

# Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2021

SECRETARIA GENERAL

DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA

**Luis Carlos Segura Rubiano**  
*Alcalde Municipal*

**José Antonio Parrado Ramírez**  
*Secretario General*

**Martha Lucia Pedraza Donoso**  
*Directora de Función Pública*

D.F.P. Versión 01  
Fecha: 2021 - 09 - 30

Formulación del PIC

**N. Fabián Ramírez Vargas**

*Profesional Dirección de Función Pública - Secretaria General*

D.F.P. Versión 01  
Fecha: 2021 - 09 - 30



Cra. 11 No 11 - 29  
PBX: 8844444 Ext. 4000  
sec.general@chia.gov.co  
[www.chia-cundinamarca.gov.co](http://www.chia-cundinamarca.gov.co)



## Tabla de contenido

Introducción.....	4
1. MARCO LEGAL.....	6
2. ALCANCE.....	9
3. OBJETIVO GENERAL.....	9
3.1. Objetivos Específicos.....	10
4. COMPONENTES DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.....	11
5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	12
5.1. Direccionamiento Estratégico de la Alcaldía Municipal de Chía.....	12
5.2. Disposición de información.....	15
5.3. Estructura Organizacional.....	16
5.4. Caracterización de los servidores públicos y empleos.....	17
Estructura de la Planta de Personal.....	17
6. RESULTADOS DE LA INFORMACIÓN ADELANTADA EL 2020.....	20
6.1. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH.....	20
Calificación Total Autodiagnóstico.....	20
Calificación por rutas de Creación de Valor.....	21
Rutas de Creación de Valor.....	22
6.2. Resultados de medición – Clima Organizacional.....	23
7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.....	24
Estrategias de Talento Humano – Planes y Programas 2021.....	24
7.1. Estrategia Plan de Bienestar e incentivos.....	25
7.2. Estrategia Plan Institucional de Capacitación.....	26



7.3.	Estrategia Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo 28	
7.4.	Estrategia Plan Anual de Vacantes.....	30
7.5.	Estrategia de Evaluación del Desempeño Laboral. ....	31
7.6.	Estrategia de Monitoreo y Seguimiento del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP). ....	32
8.	HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO .....	32

- SECRETARÍA GENERAL -

- DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA -





## Introducción

La Alcaldía Municipal de Chía dentro del contexto de la planeación estratégica fija el curso de acción que ha de seguirse para alcanzar los objetivos institucionales y materializar las metas propuestas, sin embargo, esto dispone de retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual, como; el permanente desarrollo tecnológico, las condiciones ambientales y sanitarias, lo cual redundo en una mayor demanda de servicios por parte de la ciudadanía, las cuales requieren de una fuerza de trabajo idónea que en el marco del desarrollo y la motivación, permita formar a los mejores servidores públicos y que además logre retenerlos, para lo cual se requiere implementar todas las actividades necesarias de estímulos en un ambiente laboral adecuado, donde cada uno interiorice la importancia de asumir comportamientos que permitan procesos de mejora continua y que agreguen valor a la gestión de cada servidor; y que así mismo redunde en una adecuada prestación del servicio hacia la ciudadanía.

La Gestión del Talento Humano se concibe como un proceso de apoyo, en el que tiene como propósito generar un ambiente propicio para que el recurso humano se sienta a gusto y pueda alcanzar su mayor potencial, en cumplimiento de las funciones de su cargo, para esto es indispensable identificar las necesidades tanto cualitativas como cuantitativas del personal, buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos. Seguido de una determinación para realizar acciones que permitan el crecimiento de los servidores públicos, que con la ejecución de estímulos, bienestar y capacitación se permita desarrollar las competencias, instando a la vocación del servicio siempre enfocados a la consecución de resultados.

El Plan Estratégico del Talento Humano PETH se formula como un documento guía que permita contar con las estrategias necesarias y unas herramientas de seguimiento y evaluación adecuadas, que se articule con las siete (7) dimensiones que tiene el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), principalmente con la primera "*Talento Humano*", ubicada en el centro de MIPG, la cual afirma que el activo más importante con el que cuentan la Entidad es el capital humano, en tanto es quien ejecuta las políticas que componen el modelo



integrado, y también genera todos los bienes y servicios. Este activo acompañado con el Código de Integridad y Buen Gobierno adoptado por la Entidad, pueda desarrollar en cada servidor público el compromiso y la probidad al momento de ejercer su labor, con valores que lo diferencien y lo orienten, de tal manera que genere confianza en la ciudadanía de Chía.

De lo anterior supone que el PETH, contenga los estándares necesarios que permitan la vinculación del personal, a través del mérito de acuerdo a los perfiles y competencias definidas en las prioridades estratégicas, de igual manera, la permanencia y el retiro del personal, que gestionados con los diferentes planes y estrategias tales como; el Bienestar e Incentivos, Capacitación, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Vacantes, Evaluación del Desempeño, Monitoreo y Seguimiento del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) y temas relacionados con el Clima Organizacional, que permita a los colaboradores conocer las políticas institucionales, el direccionamiento estratégico y de la planeación, además de los procesos de operación de cada dependencia, para que así entiendan cuál es su rol dentro de la Entidad, además que fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo a las necesidades de la institución, permita llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad, excelencia y mejora continua, en un adecuado ambiente de trabajo que mitigue el riesgo laboral, pero que también sea indispensable el cultivar el sentido de pertenencia, para un mayor compromiso en el autocuidado, con el propósito de generar satisfacción de necesidades y las de los grupos familiares, que finalmente contribuyan en la calidad de vida del servidor público; todo esto enmarcado en la Política del Talento Humano.

SECRETARÍA GENERAL

DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA



## 1. MARCO LEGAL

A continuación, se relaciona la normativa aplicable en la implementación de los procedimientos y actividades del Proceso de Gestión del Talento Humano:

Normatividad	Tema	Procedimiento relacionado con la norma
Decreto 3135 de 26 de diciembre de 1968	Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales.	Prestaciones Sociales
Decreto 1045 de 7 junio de 1978	Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.	Prestaciones Sociales
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Programa de Bienestar
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Bono Pensional
Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.	Bono Pensional
Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación / Programa de Bienestar
Decreto 1919 de 27 de agosto de 2002	Por el cual se fija el Régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos y se regula el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales del nivel territorial.	Prestaciones Sociales
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.	Bono Pensional
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Ingreso, Permanencia y Retiro

SECRETARIA GENERAL

DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA



Decreto Ley 770 de marzo 17 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.	Ingreso, Permanencia y Retiro
Decreto Ley 785 de marzo 17 de 2005	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.	Ingreso, Permanencia y Retiro
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	D.F.P.
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece <b>el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos</b> )	Plan Institucional de Capacitación / Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el <b>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</b> ).	Seguridad y Salud en el Trabajo
Ley 1780 de 2 mayo de 2016	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones	Programa de Prácticas Laborales
Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019.	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.	Ingreso, Permanencia y Retiro
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana.	D.F.P.
Resolución Municipal 2015 de 14 de mayo de 2019	Por el cual se adopta el <b>Código de Integridad y Buen Gobierno</b> de la Alcaldía Municipal de Chía	D.F.P.
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.	Ingreso, Permanencia y Retiro
MIPG	Manual Operativo - Dimensión N°1	D.F.P.

SECRETARIA GENERAL

DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA



Código de Integridad y Buen Gobierno	Código de Integridad y Buen Gobierno V.2	D.F.P.
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Seguridad y Salud en el Trabajo
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
GETH Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2018	Documento que es una carta de navegación y un instrumento de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano para que los jefes de TH puedan orientar sus actividades desde un enfoque estratégico al logro de resultados y así contribuir a la creación de valor público	D.F.P.
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.	Ingreso, Permanencia y Retiro
Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 DEL 10-10-2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba	Evaluación del Desempeño
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.	D.F.P.
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.	Bono Pensional
Resolución 667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el <b>catálogo de competencias</b> funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas	Ingreso, Permanencia y Retiro
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Ingreso, Permanencia y Retiro
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias	Ingreso, Permanencia y Retiro

SECRETARIA GENERAL

DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA



	laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	
Resolución 3546 de 2018 del 2018	Regula las prácticas laborales Pasantes	Programa de Prácticas Laborales
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social	Seguridad y Salud en el Trabajo
Documento tipo parámetro para la Planeación Estratégica del Talento Humano - <b>Tomo I</b>	Contexto y metodología para la Planeación Estratégica del Talento Humano en el Estado Colombiano.	D.F.P.
Resolución 623 de 3 de marzo de 2020	Por la cual se modifica la Resolución 3546 de 2018 en cumplimiento del artículo 192 de la Ley 1955 de 2019 y se dictan otras disposiciones.	Programa de Prácticas Laborales
<b>Nota:</b> Aplica toda normativa asociada al Proceso de Gestión del Talento Humano.		

Fuente: Elaboración Propia - Dirección de Función Pública 2020

## 2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, inicia con la identificación de necesidades para cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a todos los servidores públicos de la Alcaldía Municipal Chía - Nivel central, sin importar su forma de vinculación (Libre Nombramiento y Remoción LNR, Carrera Administrativa CA, Trabajadores Oficiales TO, Nombramiento en Provisionalidad NP, Administrativos Docentes de las Instituciones Educativas Oficiales y Contrato de Prestación de Servicios CPS (este último dependiendo del plan y de acuerdo con la normatividad aplicable).

## 3. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las estrategias y mecanismos que permitan el mantener y mejorar las condiciones del Talento Humano de la Alcaldía Municipal de Chía, buscando el desarrollo integral del servidor público; elevando el nivel de competencias,



conocimientos, y habilidades, mejorando la calidad de vida y del grupo familiar, con actitud de servicio y probidad, que impacte positivamente en la prestación del servicio.

### **3.1. Objetivos Específicos**

- Fortalecer el procedimiento de vinculación, a través del mérito de acuerdo a los perfiles y competencias definidas, la permanencia y retiro de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Chía.
- Generar las condiciones necesarias para mantener una óptima planta de personal que atienda los requerimientos del Municipio de Chía, para el cumplimiento de su misión.
- Ejecutar el Plan de Bienestar e Incentivos, apuntando al mejoramiento de la Calidad de vida de los servidores de la Alcaldía Municipal, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores públicos, que permita incrementar la eficacia en la prestación del servicio.
- Fortalecer las competencias y conocimientos de los servidores públicos en su puesto de trabajo, acorde a las necesidades de capacitación identificadas, promoviendo el desarrollo de habilidades blandas, que les permitan afrontar las nuevas condiciones laborales.
- Mejorar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de las estrategias que impartan el grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo, que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y practicantes.
- Coordinar el procedimiento de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de la Alcaldía Municipal, generando estrategias para el empoderamiento e implementación de la normativa aplicable.



- Surtir el procedimiento del concurso de acuerdo con los lineamientos establecidos con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).
- Integrar y fomentar todas las estrategias que imparta el Gobierno Nacional para el mejoramiento de calidad de vida de los servidores públicos, a través del autocuidado y el de las familias.

## 4. COMPONENTES DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

Para la Alcaldía Municipal de Chía la gestión del talento humano está concebida como un proceso significativo que pretende generar las condiciones necesarias para lograr el desarrollo profesional y personal de cada uno de sus colaboradores, fortaleciendo sus capacidades, habilidades y competencias laborales, buscando la profesionalización del servicio público<sup>1</sup>; es por ello se debe trabajar constantemente en cada uno de los planes de acción y fortalecer los canales de comunicación al interior y brindar los espacios de conocimiento que permitan aumentar el sentido de pertenencia entre los funcionarios a través de estrategias tales como; la capacitación, la motivación en ambientes de bienestar e incentivos y con los valores éticos institucionales, conllevando a optimizar su calidad de vida y la productividad de la Entidad.

A continuación, se relacionan los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano:

- Bienestar Social e Incentivos
- Capacitación
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan Anual de Vacantes

<sup>1</sup> Modificado por el Art. 3 de la Ley 1960 de 2019 Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.



- Evaluación de Desempeños Laboral
- Monitoreo y Seguimiento del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP)

## 5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

### **5.1. *Direccionamiento Estratégico de la Alcaldía Municipal de Chía.***

#### Misión

Chía tiene como misión identificar, priorizar y generar las acciones y estrategias necesarias para satisfacer las necesidades de sus habitantes, generando condiciones para mejorar su calidad de vida mediante el desarrollo económico y social.

#### Visión

Chía, centro histórico y territorio de paz, privilegiado por su ubicación estratégica en el entorno regional, será en el 2030 un Municipio educador, turístico y cultural, basado en un desarrollo competitivo, sustentable y sostenible, con liderazgo y acciones conjuntas regionales, buscando la generación de espacios verdes y condiciones ambientales óptimas para el desarrollo del Municipio, expresado en mejores niveles de calidad de vida de sus habitantes; desde lo ambiental, el Municipio realizará todas las acciones encaminadas a la recuperación y protección de la cuenca alta del Rio Bogotá, al saneamiento del mismo y del Rio Frio y será impulsor de políticas de preservación, reforestación y recuperación de áreas protegidas; se integrará en asociaciones de orden regional con el objetivo de realizar un ordenamiento del Municipio con visión de territorio..

#### Política del Sistema Integral de Gestión - SIG

La Alcaldía Municipal de Chía proyecta una ciudad inteligente e innovadora donde se compromete con la satisfacción de las necesidades de su población, basada



en la eficiente y transparente administración de sus recursos, y el mejoramiento continuo de su sistema integral de gestión, en coherencia con las directrices nacionales, departamentales y con el plan de desarrollo municipal, mediante la efectiva y eficaz prestación de los servicios de salud, educación, seguridad, construcción de obras de infraestructura, ordenamiento territorial y medio ambiente, para garantizar el desarrollo social, cultural, deportivo, económico y la erradicación de la pobreza.

Valores Éticos Institucionales:



Fuente: *Elaboración Propia - Dirección de Función Pública 2020*

A continuación, se relacionan los siete (07) valores institucionales, adoptados para la Alcaldía Municipal de Chía, mediante la Resolución Municipal No 2015 del 14 mayo de 2019.



1. **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
2. **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
3. **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
4. **Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
5. **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
6. **Lealtad:** Cumplo, respeto y actúo con fidelidad a las normas de mi entidad, porque estoy honrado de pertenecer a ella.
7. **Imparcialidad:** Actúo siempre en forma objetiva sin conceder preferencias o privilegios indebidos a persona alguna.



## **5.2. Disposición de información**

De acuerdo con el MIPG se debe contar con información oportuna, actualizada y veraz, que le permita al Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano (PETH) desarrollar estrategias de impacto en la productividad de los servidores públicos y que repercuta, en el bienestar de los ciudadanos del Municipio de Chía.

Por lo anterior, la Dirección de Función Pública actualiza la información de acuerdo al marco legal, a los objetivos institucionales, su entorno; caracterizando la información de los servidores públicos como antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de igual forma identifica información de los empleos como; planta de personal, perfiles de los empleos, manuales de funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros, así mismo se establecen las necesidades e intereses y expectativas de los funcionarios, así como los resultados obtenidos en las diferentes mediciones adelantadas en la vigencia 2020.



### 5.3. Estructura Organizacional

La estructura Organizacional de la Alcaldía de Chía fue adoptada mediante Acuerdo 156 de 01 de marzo de 2019, encabezada por el despacho, doce (12) secretarías, seis (6) oficinas y treinta y una (31) Direcciones técnicas.



Fuente: Dirección de Función Pública Acuerdo 156 marzo de 2019





## 5.4. Caracterización de los servidores públicos y empleos

### *Estructura de la Planta de Personal*

A continuación, se presenta la estructura de la planta para la vigencia 2021.

No. CARGOS	DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	TIPO DE EMPLEO
1	ALCALDE	5		PERIODO
5	ASESORES	105	4	LIBRE NOMBRAMIENTO REMOCIÓN
2	CONDUCTOR MECANICO	482	8	LIBRE NOMBRAMIENTO REMOCIÓN
1	SECRETARIO EJECUTIVO	425	7	LIBRE NOMBRAMIENTO REMOCIÓN
1	SECRETARIO EJECUTIVO	425	9	LIBRE NOMBRAMIENTO REMOCIÓN
12	SECRETARIO DE DESPACHO	20	4	LIBRE NOMBRAMIENTO REMOCIÓN
2	JEFE DE OFICINA ASESORA (PRENSA - JURIDICA )	115	4	LIBRE NOMBRAMIENTO REMOCIÓN
4	JEFE DE OFICINA	6	4	LIBRE NOMBRAMIENTO REMOCIÓN
30	DIRECTOR TECNICO	9	3	LIBRE NOMBRAMIENTO REMOCIÓN
1	ALMACENISTA GENERAL	215	7	LIBRE NOMBRAMIENTO REMOCIÓN
<b>59</b>				
4	LIDER DE PROGRAMA	206	7	CARRERA ADMINISTRATIVA
1	COMANDANTE DE TRANSITO	290	5	CARRERA ADMINISTRATIVA
4	INSPECTOR DE POLICIA URBANO I CATEGORIA	233	5	CARRERA ADMINISTRATIVA
36	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	7	CARRERA ADMINISTRATIVA
11	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	6	CARRERA ADMINISTRATIVA
14	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	5	CARRERA ADMINISTRATIVA
111	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	4	CARRERA ADMINISTRATIVA

SECRETARIA GENERAL

DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA



70	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	3	CARRERA ADMINISTRATIVA
4	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	CARRERA ADMINISTRATIVA
19	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
4	COMISARIO DE FAMILIA	202	7	CARRERA ADMINISTRATIVA
2	SUBCOMANDANTE DE TRANSITO	338	4	CARRERA ADMINISTRATIVA
2	TECNICO OPERATIVO DE TRANSITO	339	3	CARRERA ADMINISTRATIVA
20	TECNICO OPERATIVO	314	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
15	TECNICO OPERATIVO	314	4	CARRERA ADMINISTRATIVA
8	TECNICO OPERATIVO	314	3	CARRERA ADMINISTRATIVA
29	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	4	CARRERA ADMINISTRATIVA
9	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	3	CARRERA ADMINISTRATIVA
8	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	2	CARRERA ADMINISTRATIVA
2	INSPECTOR DE POLICIA	303	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
3	AGENTE DE TRANSITO	340	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
24	SECRETARIO EJECUTIVO	425	9	CARRERA ADMINISTRATIVA
1	SECRETARIO EJECUTIVO	425	7	CARRERA ADMINISTRATIVA
10	SECRETARIO	440	8	CARRERA ADMINISTRATIVA
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	10	CARRERA ADMINISTRATIVA
12	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	7	CARRERA ADMINISTRATIVA

SECRETARIA GENERAL

DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA



27	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	6	CARRERA ADMINISTRATIVA
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	4	CARRERA ADMINISTRATIVA
7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	3	CARRERA ADMINISTRATIVA
15	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	2	CARRERA ADMINISTRATIVA
18	CONDUCTOR MECÁNICO	482	8	CARRERA ADMINISTRATIVA
1	CONDUCTOR	480	8	CARRERA ADMINISTRATIVA
1	CONDUCTOR	480	4	CARRERA ADMINISTRATIVA
5	INSPECTOR	416	5	CARRERA ADMINISTRATIVA
3	AYUDANTE	472	3	CARRERA ADMINISTRATIVA
2	OPERARIO	487	8	CARRERA ADMINISTRATIVA
6	OPERARIO	487	4	CARRERA ADMINISTRATIVA
9	OPERARIO	487	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
<b>519</b>				
3	OPERARIO	487	08	TRABAJADOR OFICIAL
4	OPERARIO	487	04	TRABAJADOR OFICIAL
3	AYUDANTE	472	03	TRABAJADOR OFICIAL
18	CONDUCTOR MECANICO	482	08	TRABAJADOR OFICIAL
<b>28</b>				
1	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	03	CARRERA ADMINISTRATIVA
15	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	01	CARRERA ADMINISTRATIVA
20	CELADOR	477	01	CARRERA ADMINISTRATIVA
1	CELADOR	477	03	CARRERA ADMINISTRATIVA
<b>37</b>				
<b>643</b>				

Fuente: 1Dirección de Función Pública 2021

SECRETARIA GENERAL

DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA



## 6. RESULTADOS DE LA INFORMACIÓN ADELANTADA EL 2020

### 6.1. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH

A partir de la matriz de la Gestión Estratégica del Talento Humano, diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) para la construcción del autodiagnóstico, se establece la ruta para el fortalecimiento de la Gestión del Talento Humano en la Alcaldía Municipal Chía.

A continuación, se muestran los resultados que permiten identificar las oportunidades de mejora que la entidad debe atender, así mismo las fortalezas que debe seguir implementando para mantener una mejorar continua en la Gestión Estratégica del Talento Humano.

#### Calificación Total Autodiagnóstico

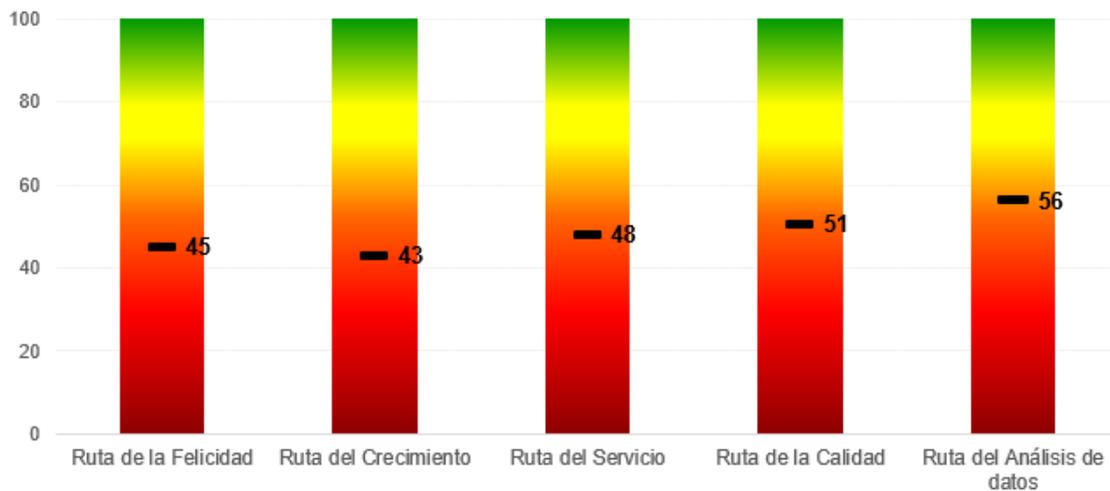


Fuente: Dirección de Función Pública 2020 - Matriz PEGTH Auto Diagnóstico DAFP



La grafica anterior da muestra de la implementación de la Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano, el reto que tiene la Dirección de Función Pública es generar condiciones de cambio que le permita aumentar satisfactoriamente este indicador e impulsar cada estrategia propuesta en el presente documento.

### Calificación por rutas de Creación de Valor



Fuente: Dirección de Función Pública 2020 - Matriz PEGTH Auto Diagnóstico DAFP

En la calificación de las rutas de creación de valor en la entidad, la mejor calificada es la ruta de análisis de datos, sin embargo, se deben implementar todas las acciones pertinentes a través de las estrategias propuestas que permita incrementar los indicadores.

SECRETARÍA GENERAL

DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA



### Rutas de Creación de Valor

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  <b>La felicidad nos hace productivos</b>	45	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	52
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	50
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	43
		- Ruta para generar innovación con pasión	36
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  <b>Liderando talento</b>	43	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	44
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	39
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	33
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	56
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  <b>Al servicio de los ciudadanos</b>	48	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	54
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	43
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  <b>La cultura de hacer las cosas bien</b>	51	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	54
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	47
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  <b>Conociendo el talento</b>	56	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	56

Fuente: Dirección de Función Pública 2020 - Matriz PEGTH Auto Diagnóstico DAFP

El presente plan estima ejecutar acciones que permitan incrementar la calificación en cada una de las rutas de valor y fortalecer principalmente las rutas de La Felicidad, El Servicio y La Calidad a través de sus respectivos planes; este resultado permite identificar las oportunidades de mejora que la Dirección de Función Pública implementara para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

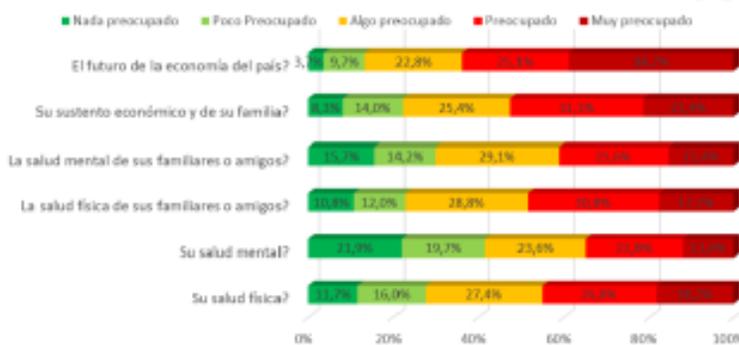


## 6.2. Resultados de medición – Clima Organizacional

El estudio de Medición de Clima Organizacional tuvo como objetivo medir la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo, el cual es determinante para la Administración Municipal.

En esta medición se pretende conocer y entender la percepción de los servidores, donde se incluyen experiencias, necesidades, motivaciones, deseos, expectativas y valores, y a su vez tener información de las situaciones del clima laboral a partir de la nueva modalidad de trabajo en casa generada como consecuencia de la pandemia.

### Percepción sobre el nivel de preocupación



Hay un sentimiento de insuficiencia del tiempo dedicado a actividades de esparcimiento (81%) y le sigue actividades físicas (72%).

Fuente: Dirección de Función Pública 2020

Los talleres de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación asertiva se encuentran amparados en la medición realizada, en donde se manifiesta un déficit en ellos, a nivel interno de la Alcaldía.

### Percepción sobre la dedicación del tiempo libre



Fuente: Dirección de Función Pública 2020

SECRETARÍA GENERAL

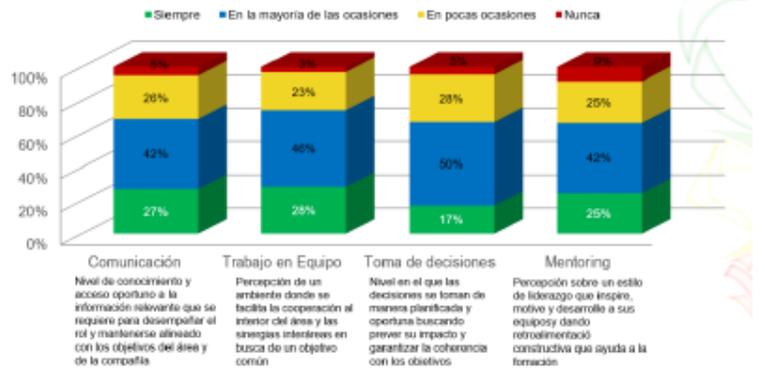
DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA





Con el fin de permitir un mejor conocimiento e identificación con los lineamientos de la Alcaldía, se trabajará sobre el código de integridad, valores, misión y visión; el saber cómo desde cada uno de los cargos aportamos para su desarrollo y consecución, se generarán espacios de socialización y evaluación de estos, así como la implementación de la Red de Formadores para fortalecer competencias.

### ¿Cómo es el trabajo conjunto para conseguir las metas?



Fuente: Dirección de Función Pública 2020

## 7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

### Estrategias de Talento Humano – Planes y Programas 2021

El compromiso en la Dirección de Función Pública es implementar toda estrategia encaminada a fortalecer el ciclo de vida del servidor público (*ingreso, desarrollo y retiro*), que está integrado en la Dimensión del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), este como un punto predominante para la creación de valor público. Es por ello, que para la implementación del presente Plan Estratégico de Talento Humano PETH se determinan estrategias encaminadas a resolver las puntuaciones bajas en el diagnóstico que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la Alcaldía. Estas estrategias se definen a continuación:





## 7.1. Estrategia Plan de Bienestar e incentivos



**Objetivo:** Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Chía, a través de actividades que promuevan su desarrollo integral y el de sus familias.

En el Plan de Bienestar e Incentivos se planean ejecutar actividades para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, en busca satisfacer necesidades y expectativas, que permitan a la entidad hacer transición a los efectos denominados pos-pandemia, este programa pretenden integrar e impulsar el desarrollo profesional, familiar de todo el personal.

El reto que tiene la Administración Municipal, es aplicar alternativas virtuales que permitan llevar bienestar al colaborador, propiciar espacios de actividades físicas, y demás actividades identificadas en las necesidades reportadas, en busca de la calidad de vida laboral, que le permita al servidor público llevar a cabo y de manera satisfactoria sus actividades en su entorno de trabajo.

A continuación, el programa trabajará las siguientes actividades:

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y culturales
- Promoción y prevención de la salud
- Educación en artes y artesanías
- Promoción de programas de vivienda
- Cambio organizacional
- Preparación a los pre-pensionados para el retiro del servicio
- Cultura organizacional
- Trabajo en equipo
- Educación formal
- Día del Servidor Público
- Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad



- Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir
- Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones
- Reconocimiento de la fecha de cumpleaños (día de descanso)
- Reconocimiento: entrega de tarjeta magnética
- Madres lactantes
- Entre otras

Las actividades de reconocimiento e incentivo son estrategias que busca exaltar el buen desempeño de los servidores públicos, en tanto y en cuanto se pueda demostrar la consecución de resultados de manera individual y grupal, el propósito es enaltecer al funcionario, bien sea por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, apropiación del Código de Integridad, u otro factor, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás. Las acciones mencionadas se medirán a través del impacto generado en los servidores.

## 7.2. Estrategia Plan Institucional de Capacitación.



**Objetivo:** Fortalecer las capacidades, habilidades y competencias laborales en los servidores públicos de la Administración Municipal de Chía, a través de un modelo pedagógico adecuado, buscando la profesionalización<sup>2</sup> en la ejecución de sus respectivos cargos, que les permita liderar las transformaciones que se requieren en los

diferentes procesos de la entidad, ligado a una gestión pública efectiva.

<sup>2</sup> Entendida la **profesionalización** (del servidor público) como el proceso de capacitación, entrenamiento y programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad – Definición PNFC 2020 – 2030.



Esta estrategia busca desarrollar competencias laborales en los servidores de la entidad, a través de capacitaciones internas y externas, a partir de lo identificado en el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional DNAO durante la vigencia 2020.

De conformidad con lo anterior, para la construcción del DNAO, se tendrán en cuenta como insumo los manuales de funciones, los requerimientos de la Planeación Estratégica y Control Interno, el reporte de los Líderes de Procesos, los resultados de las encuestas aplicadas con las necesidades reportadas por los servidores, los requerimientos en los planes de mejoramiento, así como los análisis de la ejecución del mismo PIC.

La Dirección de Función Pública estará enfocada a generar espacios de capacitación presenciales, virtuales, sincrónicas y asincrónicas que contribuyan a la formación del servidor, implementando modelos pedagógicos adecuados a las necesidades del servicio.

Así mismo, promover la creación de la Red de Formadores como un mecanismo de democratización del conocimiento y de experiencias<sup>3</sup>, que permita complementar el proceso de aprendizaje al interior de la entidad, garantizando la participación de todos los servidores, sin importar su forma de vinculación.

En todo caso, para el cumplimiento del objetivo del PIC en la vigencia 2021, se tendrán en cuenta los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020 – 2030 orientando las capacitaciones hacia las competencias laborales y habilidades blandas, como una estrategia que permita el aprendizaje organizacional y fomenten el sentido de pertenencia, así como el valor por el sector público, la probidad y la ética, todos esto, vinculado con la política de integridad institucional, que a su vez hace parte del MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión).

<sup>3</sup> **La Democratización del conocimiento y de experiencias.** Al desarrollar el proceso de aprendizaje al interior de la entidad, y consolidando la Red de Formadores se debe garantizar la participación de todos los servidores, independientemente de su forma de vinculación.



SECRETARÍA GENERAL

DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA

Eje temático	Descripción (PNFC)
Probidad y Ética de lo Público:	Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública.
Gestión del Conocimiento y la Innovación:	Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.
Creación de Valor Público:	Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.
Transformación Digital:	Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

Fuente: Función Pública 2020 - (PETH) - Vigencia 2021.

### 7.3. Estrategia Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo



**Objetivo:** Implementar y ejecutar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, a través del diseño de estrategias para el cumplimiento de los estándares mínimos, con el fin de controlar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratistas y practicantes.





La Alcaldía Municipal de Chía, en cumplimiento a lo establecido en la ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y demás normativa legal vigente en el marco del Sistema General de Riesgos Laborales, ha estructurado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre La Alcaldía y los servidores públicos, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

La Dirección Función Pública encargada del direccionamiento técnico y estratégico que contribuye al bienestar integral de los servidores mediante la implementación y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe recoger la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción general de Prevención de Riesgos Laborales en la entidad, con la finalidad de controlar los riesgos que puedan alterar la salud de sus servidores públicos, contratistas, estudiantes en práctica y el proceso productivo de conformidad con la responsabilidad moral y legal sobre las condiciones de trabajo y salud.

Para tal efecto, aborda la prevención de las lesiones y enfermedades laborales y la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora, lo que permite cumplir con los propósitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El SG-SST, se caracteriza por su adaptabilidad al tamaño y características de la empresa, en este caso se debe adaptar a las características y tamaño de la Alcaldía Municipal de Chía nivel central, logrando la identificación y control de los peligros y riesgos asociados con su actividad.

El esquema del sistema de gestión se describe en las siguientes etapas:



- Política
- Organización
- Planificación
- Aplicación
- Evaluación
- Auditoría
- Mejoramiento

#### 7.4. Estrategia Plan Anual de Vacantes



**Objetivo:** Disponer de información relacionada con la planta del personal de la Administración Municipal y el estado de los empleos, para la toma de decisiones.

Esta estrategia en el Plan, tiene como propósito generar todas las condiciones necesarias para mantener actualizada la planta de personal y garantizar el ciclo de vida del servidor público (*ingreso, desarrollo y retiro*), busca además, ser oportuno el momento de proveer las vacantes y registrar ante la entidad competente, en los tiempos, las novedades de las mismas, verificar si existen servidores de carrera con derecho preferencial para ser encargados, contar con información confiable sobre los servidores, sus conocimientos y habilidades que potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar, busca además contar con mecanismos de información para implementar todas las actividades de bienestar y capacitación.

La implementación del Plan permitirá gestionar la caracterización de la planta de personal y la caracterización del talento humano, trabajo que se ha venido adelantando, ello con el fin de contar con información que permita visualizar en tiempo real la planta del personal y generar reportes para la toma de decisiones, en los que se pueda diferenciar aspectos tales como:



- Planta global y planta estructural
- Tipos de vinculación
- Antigüedad en la Entidad
- Nivel, código, grado
- Nivel académico
- Calificaciones de desempeño
- Cargos en vacancia definitiva por niveles
- Cargos en vacancia temporal por niveles
- Género, cabeza de familia, ley de cuotas, entre otros

Que acorde con la normativa y directrices vigente cuenten con manuales de funciones y competencias<sup>4</sup>.

## 7.5. Estrategia de Evaluación del Desempeño Laboral.



**Objetivo:** Dar cumplimiento a los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para las evaluaciones de desempeño de los servidores públicos de Carrera Administrativa de la entidad.

Efectuar esta labor permitirá llevar registro de la evaluación de desempeño en sus respectivas fases, acatar tiempos y establecer seguimiento a los planes de mejoramiento individual, promoviendo una cultura basada en la consecución de logros y resultados para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Entidad.

<sup>4</sup> - **Resolución 3508 de 2015** "Por la cual se ajusta y modifica la Resolución 1805 de 2015, Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Nivel Central del Municipio de Chía – Cundinamarca y se dictan otras disposiciones".

- **Resolución 2952 de 2019** "Por la cual se adiciona el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Administración Central del Municipio de Chía".

- **Resolución 2121 de 2019** "Por el cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Administración Central del Municipio de Chía, adoptado mediante Decreto 40 de 2019".



La Dirección de Función Pública realizará acompañamiento permanente a los evaluados y a los evaluadores a través de capacitaciones, con el fin de fortalecer el proceso que le permita al colaborador generar evidencias que permitan alcanzar los objetivos estratégicos y misionales de la Entidad.

## 7.6. Estrategia de Monitoreo y Seguimiento del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).



**Objetivo:** Mantener actualizada la información y registro en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, de los servidores públicos de la Entidad en el ingreso, retiro y el reporte y presentación de los bienes y rentas.

La implementación de esta estrategia pretende generar condiciones que le permita a la Entidad mantener actualizada la información de los servidores en el portal, a través de piezas publicitarias, comunicados entre otros, y dar cumplimiento a la normativa vigente en cuanto a la actualización de la hoja de vida y la publicación de bienes y rentas, en los cortes establecidos.

## 8. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

El seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), se le realizará mediante la evaluación de indicadores de gestión implementados en cada uno de los planes que hacen parte del presente documento y los informes según corresponde para cada plan; de igual manera se tendrán en cuenta.

- Sistema de Gestión de Calidad implementado en la Alcaldía Municipal.
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión - FURAG.
- Auditorías internas de gestión de calidad y de Control Interno.



# Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano (PETGH) vigencia 2021

*Proceso Gestión del Talento Humano 2021.*

SECRETARIA GENERAL

DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA

D.F.P. Versión 01  
Fecha: 2021 - 09 - 30

D.F.P. Versión 01  
Fecha: 2021 - 09 - 30



Cra. 11 No 11 - 29  
PBX: 8844444 Ext. 4000  
sec.general@chia.gov.co  
[www.chia-cundinamarca.gov.co](http://www.chia-cundinamarca.gov.co)