

Alcaldía Municipal de Chía
Secretaría General
Dirección de Función Pública





ALCALDÍA
MUNICIPAL
DE CHÍA



Dirección de
**Función
Pública**

Plan Estratégico del Talento Humano 2022

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: 2022 - 01 - 31

Formulación del PIC

N. Fabián Ramírez Vargas

Profesional Dirección de Función Pública - Secretaria General





Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
1. MARCO LEGAL.....	6
2. ALCANCE.....	9
3. OBJETIVO GENERAL	10
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 2021.....	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 2022	24
7.1. Estrategia Plan de Bienestar e incentivos.....	25
7.2. Estrategia Plan Institucional de Capacitación.....	27
7.3. Estrategia Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	29



7.4.	Estrategia Plan Anual de Vacantes.....	32
7.5.	Estrategia de Evaluación del Desempeño Laboral.	34
7.6.	Estrategia de Monitoreo y Seguimiento del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).	35
8.	HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO	35



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 redundará 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 cuenta 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 Plan Estratégico del Talento Humano - 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 permitan 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.



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 o 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



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 el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación / Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	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
Resolución 312 de 2019	Define los estándares mínimos del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST	Seguridad y Salud en el Trabajo
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 Código de Integridad y Buen Gobierno de la Alcaldía Municipal de Chía	D.F.P.
Decreto 1499 del 11 de	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión	Ingreso, Permanencia y Retiro



septiembre de 2017	establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.	
MIPG	Manual Operativo - Dimensión N°1	D.F.P.
Código de Integridad y Buen Gobierno	Código de Integridad y Buen Gobierno V.2	D.F.P.
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 Laboral
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 catálogo de competencias 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 laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Ingreso, Permanencia y Retiro
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 - Tomo I	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
Nota: Aplica toda normativa asociada al Proceso de Gestión del Talento Humano.		

Fuente: Elaboración Propia - Dirección de Función Pública 2021

2. ALCANCE

El Plan Estratégico del Talento Humano (PETH), 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 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 de Chía, generando estrategias para el empoderamiento e implementación de la normativa aplicable.
- Surtir el procedimiento del concurso de acuerdo con los lineamientos establecidos por 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 público¹; es por ello que 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:

¹ 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.



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

Garantizar a sus habitantes una oportuna y efectiva prestación de los servicios con calidad en materia de salud, educación, seguridad, construcción de obras de infraestructura, ordenamiento territorial, medio ambiente, crecimiento socio – cultural, deportivo y erradicación de la pobreza, promoviendo la participación comunitaria en aras de mejorar la calidad de vida de nuestros ciudadanos y de quienes visitan nuestro territorio.

Visión

En el año 2027 Chía será ciudad líder en desarrollo sostenible caracterizada por una cultura emprendedora, empoderada del medio ambiente, participativa, solidaria y orgullosa de su patrimonio e historia.



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

Los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Chía son personas que con vocación trabajan para servir y ayudar a los ciudadanos. Por ello el Código de Integridad y Buen Gobierno de la entidad es realmente importante, como una estrategia de fortalecimiento institucional y sentido de pertenencia. leerlo, entenderlo y sentirlo es nuestra consigna como gestión del talento humano.

El Código fue adoptado mediante la Resolución Municipal No 2015 del 14 de mayo de 2019, en el cual se encuentra la definición de cada valor y acciones que orientan a la integridad de los servidores públicos.



Fuente: Elaboración Propia - Dirección de Función Pública 2020

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:** Cumpló 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:** Cumpló, 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.

El programa de Bienestar de la entidad se desarrolla este componente con actividades de promoción y divulgación.

5.2. Disposición de información

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) se debe contar con información oportuna, actualizada y veraz, que le permita al Plan Estratégico 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 2021.



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.





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 2022.

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
59				
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



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



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
519				
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
28				
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
37				
643				

Fuente: Dirección de Función Pública 2021



6.RESULTADOS DE LA INFORMACIÓN ADELANTADA EL 2021

6.1. *Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talentio 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 se debe continuar implementando para mantener una mejora continua en la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Calificación Total Autodiagnóstico

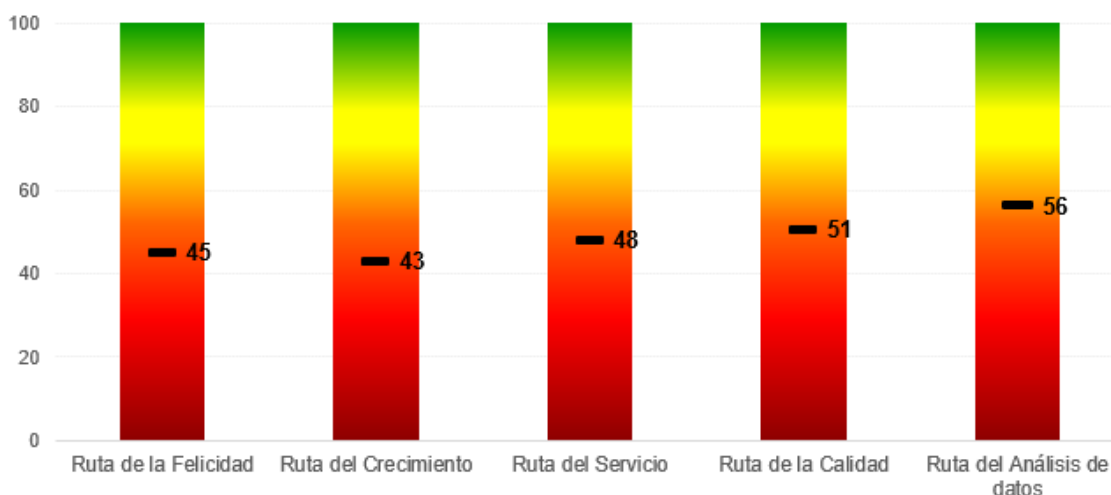


Fuente: Dirección de Función Pública 2021 - Matriz PETH Auto Diagnóstico DAFP



La gráfica 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 2021 - Matriz PETH 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 permitan incrementar los indicadores.



Rutas de Creación de Valor

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	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
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	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
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	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
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	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
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	56	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	56

Fuente: Dirección de Función Pública 2021 - Matriz PETH 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 implementará para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

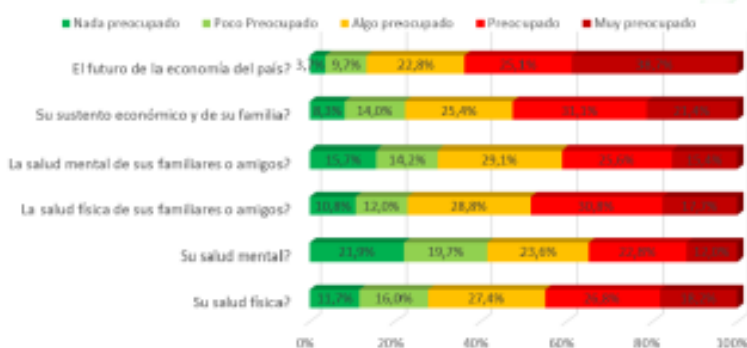


6.2. Resultados de medición – Clima Organizacional

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%).

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.

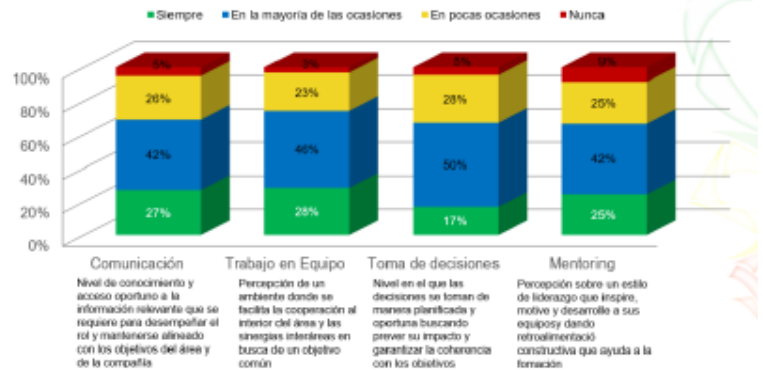
Percepción sobre la dedicación del tiempo libre





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 se aporta 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?



En cumplimiento con la normatividad vigente, para la vigencia 2022 se plantea la medición del clima organizacional, que permita la actualización de la información con el propósito de tomar decisiones que impacten positivamente a los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Chía.

7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

Estrategias de Talento Humano – Planes y Programas 2022

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, buscando satisfacer necesidades personales, sociales, económicas y culturales, fomentando la productividad, motivación y mejora constante del ambiente de trabajo, que permitan a la entidad hacer transición a los efectos denominados post pandemia, este programa pretende integrar e impulsar el desarrollo profesional y familiar de todo el personal.

El reto que tiene la Administración Municipal, es aplicar diferentes alternativas (virtuales - presenciales), propiciar espacios de actividades físicas, y demás actividades identificadas en las necesidades reportadas (Medición de Clima Organizacional y Encuesta de necesidades), 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, dando alcance a las áreas de Protección y Servicios Sociales y al área de Calidad de Vida:

- Deportivas, recreativas y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud física y mental.
- Educación en artes y artesanías.
- Feria de la vivienda y la salud.



- Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio.
- Talleres de Liderazgo, Trabajo en equipo y comunicación asertiva.
- Educación formal (Resolución 3175 del 23 de septiembre de 2021).
- Día del Servidor Público (Decreto 2865 de 2013).
- Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad.
- Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención.
- 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 (concesión día de cumpleaños Resolución No. 0827 del 3 de febrero de 2016).
- Reconocimiento de antigüedad (concesión día por antigüedad Resolución No. 5099 del 23 de diciembre de 2021, por medio de la cual se adiciona a la Resolución No. 2421 de 2011, en lo referente a un incentivo para los empleados de la Administración Municipal de Chía Nivel Central y el Personal Administrativo de las Instituciones Educativas Oficiales).
- Reconocimiento: Divulgación de cumpleaños de forma mensual y envío de tarjeta magnética individual.
- Talleres de capacitación Madres Gestantes y Lactantes; de igual manera seguir incentivando a los servidores públicos de la Alcaldía para el uso de la Sala Amiga de la Familia Lactante en el Entorno Laboral.
- Diseño del programa de Bilingüismo.
- Reconocimiento de mejores funcionarios y mejores equipos de trabajo.
- Formación y capacitación en cambio organizacional, adaptación laboral y cultura organizacional.
- Diseño del programa de entorno laboral saludable en la Alcaldía.
- Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos.



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 profesionalización² 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.

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 2021.

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.

² 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.



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

Así mismo, con la creación Red de Formadores, a través de la Resolución Municipal No 5100 de 2021, se plantea la democratización del conocimiento y de experiencias³, como un mecanismo que permita complementar los procesos de aprendizaje al interior de la entidad, garantizando la participación de todos los servidores, sin importar su forma de vinculación; promoviendo una competencia sana al interior, en busca de la excelencia y el mejoramiento de los procesos.

En todo caso, para el cumplimiento del objetivo del PIC en la vigencia 2022, 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).

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.

³ **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.



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 2021 - (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, en cumplimiento con la normatividad legal vigente, a través del diseño de estrategias enfocadas al control y reducción de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que puedan afectar el desempeño y bienestar integral de los servidores públicos, contratistas, practicantes y visitantes.

Objetivos específicos:

- Establecer una cultura de prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral a través de la implementación y ejecución del sistema de seguridad y salud en el trabajo.



- Fortalecer habilidades y competencias de los servidores públicos a través de las capacitaciones e información relevante en seguridad y salud en el trabajo.
- Propiciar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores de la Alcaldía de Chía, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables.
- Cumplir la normatividad legal vigente aplicable a la naturaleza de la Entidad en materia de riesgos laborales, con el fin de mitigar y prevenir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y mejorar el ambiente y calidad de vida laboral.

El Plan de Seguridad Y Salud en el Trabajo para la vigencia 2022, busca principalmente destinar, direccionar, orientar y mantener los recursos necesarios, para el desarrollo de las actividades encaminadas a la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos inherentes a las actividades de la entidad.

Así mismo, pretende promover ambientes de trabajo seguros y prácticas laborales saludables, mediante acciones encaminadas a la promoción y prevención de la enfermedad laboral y los accidentes e incidentes de trabajo que se puedan presentar en la Entidad, asegurando la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los requisitos legales aplicables.

La estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo contempla los siguientes puntos, basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), los cuales están enmarcados en las necesidades de la Alcaldía Municipal de Chía, en lo que se refiere al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- 1) Liderazgo y Compromiso Gerencial:** En el cual se realiza la actualización de política objetivos y se definen los recursos humanos técnicos y financieros.



- 2) Planeación, diseño y administración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Comprende la administración de la documentación, funciones y responsabilidades en el sistema, capacitación y entrenamiento, requisitos legales, comunicación, participación y consulta.
- 3) Administración de los riesgos. Comprende la identificación de peligros y valoración de los riesgos, gestión del cambio y evaluación de accidentalidad.
- 4) Gestión de Contratistas. Hace referencia a la inclusión y socialización de todos los temas inherentes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo,
- 5) Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo. Comprende Sistemas de Vigilancia epidemiológica de riesgo Biomecánico, Riesgo Cardiovascular y Riesgo Psicosocial, condiciones de salud, para lo cual se requiere del desarrollo de evaluaciones médicas labores y actividades de promoción y prevención.
- 6) Subprograma de Higiene Industrial. Comprende tareas de alto riesgo, programa de inspecciones, Plan estratégico de seguridad vial, elementos de protección personal, actos y condiciones inseguras.
- 7) Gestión de Emergencias. Comprende el plan de emergencias, la conformación y entrenamiento de la Brigada de Emergencias, el desarrollo de simulacros, y actividades de prevención y promoción destinadas a la preparación en caso de eventuales siniestros.
- 8) Evaluación y Monitoreo: Comprende las investigaciones de accidentes y Enfermedades de carácter laboral, revisiones por la alta dirección, auditorías e indicadores del SG-SST.
- 9) Mejoramiento Continuo. Comprende las acciones preventivas, correctivas y oportunidades de mejora, que se lleven a cabo en la Entidad con el fin de mejorar las condiciones y generar ambientes de trabajo seguros y saludables.



El esquema del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se describe en las siguientes etapas:



Fuente: Dirección de Función Pública 2021 – Esquema del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

7.4. Estrategia Plan Anual de Vacantes



Objetivo: Brindar información relacionada frente a la conformación de la planta de personal de la Administración Municipal de Chía – nivel central, el estado de los empleos vacantes y su forma de provisión.

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 competencias⁴.

Para el 2022, la Dirección de Función Pública promoverá la provisión de las vacantes mediante encargo, en virtud de la gran movilidad personas que

⁴ - **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".



conforman la planta de personal, estrategia que será promovida en página web link

<https://www.chia-cundinamarca.gov.co/index.php/enviar-un-articulo/funcion-publica/estudios-tecnicos-de-encargo-2021/estudios-tecnicos-de-encargo-2022>

En relación a las vacantes definitivas las mismas será provistas a través de mérito mediante convocatoria realizada por la Comisión Nacional del Civil, la cual se encuentra en etapa de planeación. ⁵

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.

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.

⁵ **Ley 909 de 2004 ARTÍCULO 30.** Competencia para adelantar los concursos. Los concursos o procesos de selección serán adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través de contratos o convenios interadministrativos, suscritos con universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior acreditadas por ella para tal fin. Los costos que genere la realización de los concursos serán con cargo a los presupuestos de las entidades que requieran la provisión de cargos. (...)”



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 públicos en el portal, a través de piezas publicitarias, comunicados, entre otros; dando cumplimiento a la normativa vigente en cuanto a la actualización de la hoja de vida y el reporte y la publicación efectiva de los bienes y rentas, en los cortes establecidos.

Así mismo, en el marco de la transparencia de la información, la entidad se alinearán a las instrucciones impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), como un compromiso a la mejora continua, en la migración de la información del SIGEP I, al SIGEP II.

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 corresponda 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 del Talento Humano (PETH) vigencia 2022

Proceso Gestión del Talento Humano 2022.

D.F.P. Versión 01
Fecha: 2022 - 01 - 31