

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 8001 13389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 1DE65</p>	

## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ

### Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
OBJETIVO GENERAL.....	5
Objetivos específicos.....	5
ALCANCE.....	6
MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	6
Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Talento Humano (MIPG).....	7
Proceso de Gestión del Talento Humano.....	7
METODOLOGÍA DE LA PLANEACIÓN ESTRATEGICA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	11
NORMATIVIDAD APLICABLE.....	13
HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	14
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD.....	15
Misión de la entidad.....	15
Visión de la entidad.....	16
Misión de la Secretaria Administrativa.....	16
Políticas del Talento Humano.....	16
Funciones de la Dirección de Gestión de Talento Humano:.....	18
Principios éticos del servidor público.....	19
Estructura organizacional.....	21
PLAN DE TRABAJO PARA LOS PRINCIPALES COMPONENTES (DEFINICIONES).....	23
Plan Anual de Vacantes.....	23

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 8001 13389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 2DE65</p>	

Plan de previsión de recursos humanos.....	25
Plan de Estímulos.....	28
✓ Programas de Bienestar Social:.....	28
✓ Programa de Incentivos.....	29
Plan Institucional de Capitación .....	32
Plan de inducción y reinducción.....	35
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	37
<b>CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO .....</b>	<b>38</b>
Planta de personal .....	38
Administración de empleos.....	38
Profesionalización del servicio civil.....	43
✓ Actualizaciones procesos.....	43
<b>DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO .....</b>	<b>45</b>
Matriz DOFA.....	50
Implementación del Plan de Acción .....	51
<b>FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO .....</b>	<b>55</b>
Enfoque estratégico de la Gestión del Talento Humano.....	55
Objetivos y estrategias de la planeación: .....	56
Bibliografía.....	64

## Índice de Tablas

Tabla 1. Normatividad aplicable al plan estratégico de Talento Humano. ....	13
Tabla 2 Forma de vinculación actual del Personal de la Alcaldía Municipal de Ibagué. ..	25
Tabla 3 Estudio técnico de rediseño institucional en el presente año 2018.....	27
Tabla 4. Servidores públicos a Julio 2018 de la Administración Municipal de Ibagué.....	27

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 3DE65</p>	

Tabla 5 Indicadores de producción y calidad. ....	31
Tabla 6 <i>Principales temáticas del eje 1: Gobernanza para la paz.</i> .....	34
Tabla 7 <i>Principales temáticas del eje 2: Gestión del conocimiento.</i> .....	35
Tabla 8. <i>Principales temáticas del eje 3: Creación de valor público.</i> .....	35
Tabla 9. <i>Empleos Planta de Personal Alcaldía Municipal de Ibagué.</i> .....	38
Tabla 10. <i>Principales Sedes de la Administración Municipal.</i> .....	39
Tabla 11. <i>Planta global de la Administración Municipal según el tipo de empleo.</i> .....	42
Tabla 12. <i>Secretaría Administrativa. Listado Maestro de procesos Gestión de Talento Humano.</i> .....	43
Tabla 13. <i>Objetivos enfocados al mejoramiento de Talento Humano con sus respectivas estrategias y acciones a tomar en cuenta.</i> .....	63

## Índice de gráficas

Gráfica 1. <i>Personal de planta de la Administración Municipal.</i> .....	42
Gráfica 2. <i>Distribución porcentual por edades del personal de planta de la Administración Municipal.</i> .....	43
Gráfica 3 . <i>Fases de Desarrollo de la GETH de la Alcaldía Municipal de Ibagué.</i> .....	45
Gráfica 4. <i>Rutas de creación de valor de la Alcaldía Municipal de Ibagué.</i> .....	46

## Índice de Figuras

Figura 1. <i>Proceso de Gestión del Recursos Humanos. Adaptado y tomado de: (Plan estratégico Gestión del Talento Humano 2015-2018, Secretaría Gral. GTH).</i> 8	
Figura 2. <i>Modelo Integrado de Gestión estratégico de Talento Humano adaptado, modificado y tomado de (función pública 2016)</i> .....	10
Figura 3 <i>Ciclo PHVA Fuente: <a href="http://sinergiasong.org/cajasdeherramientas/prenatal/monitoreo.html">http://sinergiasong.org/cajasdeherramientas/prenatal/monitoreo.html</a></i> .....	12

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 8001 13389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 4DE65</p>	

## INTRODUCCIÓN

La Administración Municipal busca hacer de Ibagué una ciudad sostenible, que se destaque por ser una sociedad incluyente y prospera en el marco del desarrollo humano, guiada por tres mandamientos fundamentales: No segregar, no depredar y no robar. Con el plan estratégico de talento humano se tiene como propósito linear correctamente la estrategia de la entidad, el cual pretende consolidar el curso concreto de acción que ha de seguirse en el desarrollo de los planes, proyectos y programas del área de talento humano en el mediano y largo plazo.

Es importante conocer, hacia dónde enfocará la entidad, sus esfuerzos, y aún más importante poder determinar si está logrando sus objetivos propuestos, por lo que, esta metodología de planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

De acuerdo a lo contenido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, la política de “Gestión de Talento Humano”, se encuentra orientado al desarrollo y

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 5DE65</p>	

calificación de los servicios públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

En este plan estratégico de Talento humano, mediante las herramientas que nos brinda el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) como complemento se implementa e interpreta la matriz de autodiagnóstico de la Gestión del Talento Humano con el fin de tener información detallada, oportuna y en tiempo real, sobre el estado actual de la gestión que adelanta cada entidad en lo relacionado con el talento humano en el marco del MIPG, y que permite establecer una línea de base para verificar la efectividad de la implementación de acciones de mejoramiento. Por ello el plan tiene como objetivo mediante los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, haciendo que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad y el Plan Municipal de Desarrollo, propuesto por el gobierno para la vigencia 2016 – 2019.

## **OBJETIVO GENERAL**

Disponer de una herramienta que permita determinar las acciones que han de seguirse en el desarrollo de los planes, programas y proyectos relacionados con la Gestión del Talento Humano que contribuyan al mejoramiento continuo de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos de la Administración Municipal

### **Objetivos específicos**

- Dar cumplimiento al plan de bienestar laboral, estímulos e incentivos de la Administración Municipal.

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 6DE65</p>	

- Dar cumplimiento al programa de seguridad y salud en el trabajo, fortaleciendo la cultura de prevención y manejo de riesgos laborales.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores públicos de la entidad.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y los acuerdos de gestión de la Administración Municipal.
- Definir las acciones para los procesos de Ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos.
- Administrar la nómina de la entidad y la ejecución de necesidades.
- Definir las acciones a realizar para lograr la mejora continua del Talento Humano de la organización, adoptando los controles que resulten necesarios cuando se presenten desviaciones.

- **ALCANCE**

El Plan Estratégico de Talento Humano 2016 – 2019, cubre a todos aquellos a quienes la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, han dispuesto como sujetos beneficiarios de cada uno de los planes y programas contenidos en el presente documento.

## **MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**

Teniendo en cuenta la Ley 152 de 1994, artículos 26 y 29 donde se refiere al proceso de planeación que debe tener en cuenta las entidades públicas, en lo referente a elaborar instrumentos que se constituyen en la base para la evaluación de resultados, con base en los lineamientos del Plan de Desarrollo, el Plan Indicativo y los planes de acción anuales.

La planeación se constituye entonces en el mecanismo de articulación, a través de sus tres modalidades: Plan Estratégico Sectorial, Plan Estratégico Institucional y Plan de Acción Anual. Estos planes se convierten en un consolidado que recoge

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 7DE65</p>	

los requerimientos de otras políticas, estrategias e iniciativas de gobierno, sin desconocer que muchas de ellas poseen metodologías e instrumentos propios.

La planificación de Recursos Humanos, permite realizar el estudio de las necesidades cuantitativas y cualitativas facilitando la coherencia estratégica de las políticas y prácticas organizacionales con las prioridades de la entidad.

### **Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Talento Humano (MIPG)**

El Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Talento Humano es una herramienta estratégica que posibilita que la organización logre articular sus diferentes acciones. La finalidad es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002, pág. 13) en pro de un mejor logro en la planeación y ejecución de las acciones propuestas.

El éxito de la planeación Estratégica del Talento Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, proyectos, programas y proyectos). Planear el Talento Humano no es solo cuestión de tener los procesos estandarizados, controlados y en armonía con los requerimientos de la entidad es además la capacidad de lograr que los requerimientos del personal estén al día y con sinergia para que adquieran valor permitiendo así una realimentación y mejoramiento constante del proceso.(Ver Fig. 1.)

### **Proceso de Gestión del Talento Humano**

Dando cumplimiento con la implementación de ésta planeación estratégica, uno de los componentes centrales es la Gestión del Talento Humano, el cual se desarrolla a través del siguiente subsistema:

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 8001 13389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	
	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>		
	<p><b>Página:</b> 8DE65</p>		

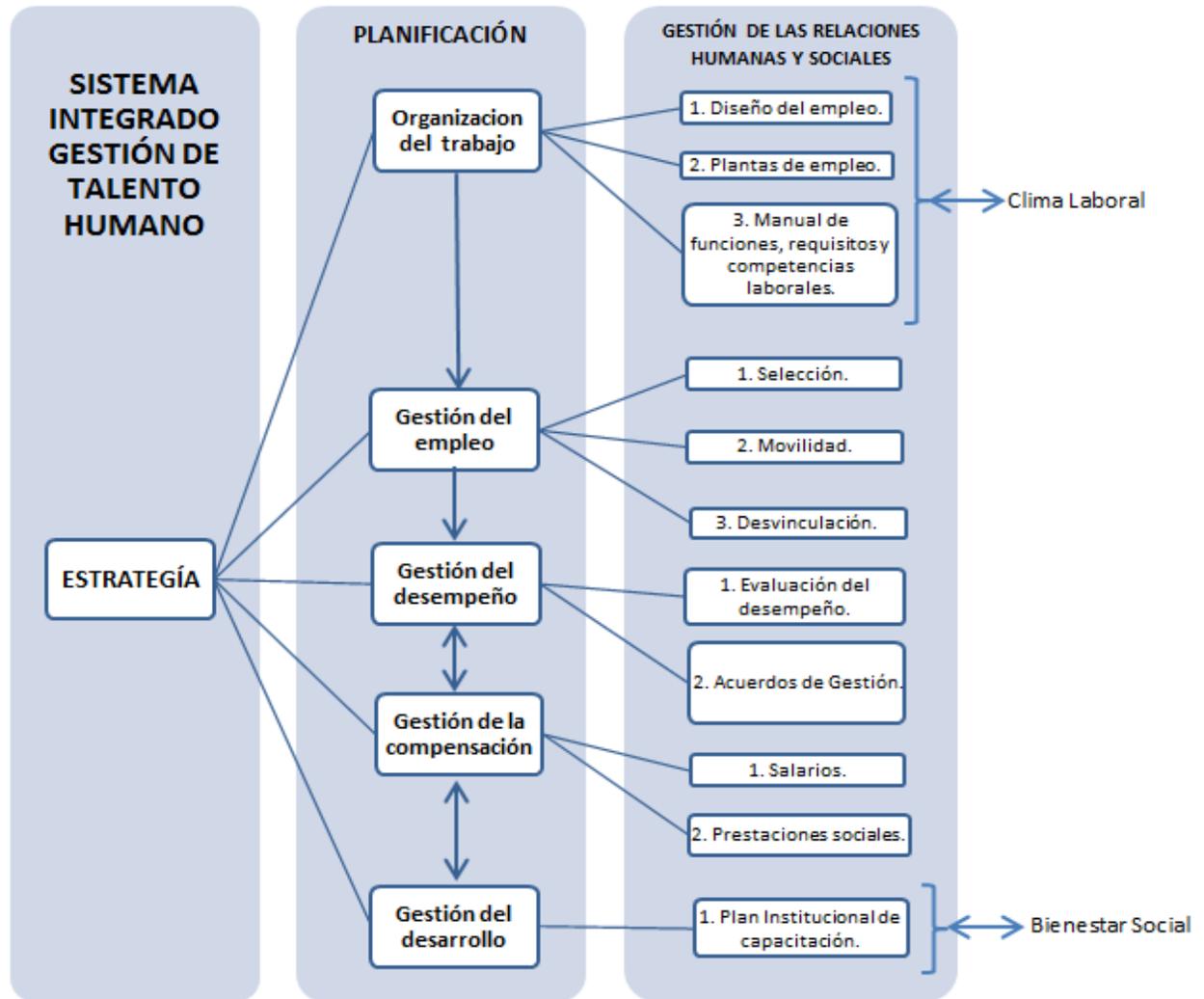
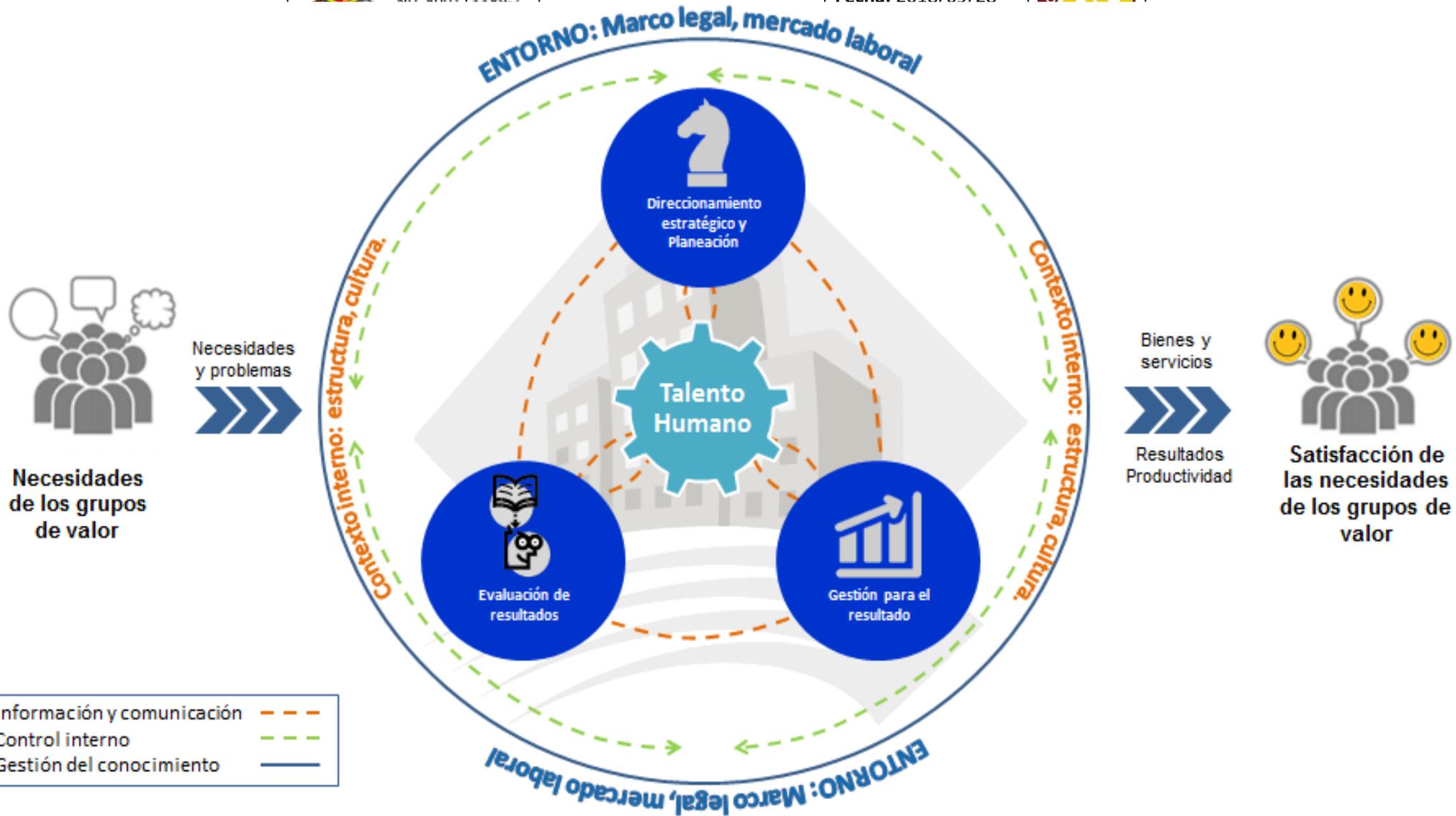


Figura 1. Proceso de Gestión del Recursos Humanos. Adaptado y tomado de: (Plan estratégico Gestión del Talento Humano 2015-2018, Secretaria Gral. GTH).

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT 900113399-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p>Código: PLA-GHS-05</p>	
	<p>PLAN ESTRATEGICO DE</p>	<p>Versión: 01</p>	
	<p>Fecha: 2018/09/28</p>		



 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 10DE65</p>	

Figura 2. Modelo Integrado de Gestión estratégico de Talento Humano adaptado, modificado y tomado de (función pública 2016)

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 11DE65</p>	

En la *fig. 1*. Se puede observar la forma en la que la gestión del talento humano se articula con la planeación estratégica, en la medida en la que todos y cada uno de los factores que lo rodean conllevan a un constante mejoramiento y planificación los cuales buscan dar un óptimo cumplimiento de los objetivos trazados, y en la *fig. 2*. trata de la articulación de los diferentes procesos con los que está relacionada la planeación del talento humano.

## **METODOLOGÍA DE LA PLANEACIÓN ESTRATEGICA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.**

La proyección del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano tuvo en cuenta los lineamientos establecidos en el Plan de Desarrollo, Plan Estratégico Institucional 2016-2019, Planes, Programas y Proyectos implementados en la vigencia.

El proceso de implementación de la estrategia institucional el cual define las iniciativas trazadas, precisa todo un modelo PHVA, en el cual todo está puntualmente definido

En este orden de ideas, las ideas deben ser conceptualizadas bajo un enfoque basado en procesos, en el que constantemente se están realizando actividades de transformación. Todas y cada una de las actividades planeadas deben ser ejecutadas de acuerdo a lo planeado, permitiendo así que estas cumplan con un propósito definido que contribuya al logro de los objetivos de la Administración Municipal. En caso de que al hacer control y seguimiento del cumplimiento de los objetivos y estos no se cumplan se deberán implementar acciones para corregir o prevenir que estas situaciones se presenten nuevamente.

Lo anterior con el fin de determinar la evolución y avance de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas.

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	
		<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 12DE65</p>	



Figura 3 **Ciclo PHVA** Fuente: <http://sinergiasong.org/cajasdeherramientas/prenatal/monitoreo.html>

Esta planeación debe proporcionar indicadores, que faciliten a la alta dirección verificar el cumplimiento o no cumplimiento de las acciones y objetivos trazados en el proceso de Gestión del Talento Humano, los cuales contribuyen al logro de las metas y objetivos de la entidad y a los del Plan Desarrollo Municipal.

El Plan Estratégico de Talento Humano se documenta en el marco del direccionamiento estratégico de la función pública, dentro del cual se definieron las siguientes políticas institucionales relacionadas con:

- ✓ **Ingreso:** comprende los procesos de vinculación e inducción.
- ✓ **Permanencia:** en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, entre otras.

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 13DE65</p>	

- ✓ **Retiro:** situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

Además, para hacer continuación con el proceso de la planeación estratégica de Gestión del Talento Humano, se tienen en cuenta los factores de la *fig. 1* los cuales influyen en la Entidad y por ende en la gestión del talento humano para el logro de las metas e iniciativas institucionales.

## NORMATIVIDAD APLICABLE

A continuación algunas de los principales decretos y leyes aplicables al seguimiento y control de la gestión del talento Humano.

**Tabla 1. Normatividad aplicable al plan estratégico de Talento Humano.**

NORMAS	DESCRIPCIÓN
<b>Decreto 1227 de 2005.</b>	Establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de Programas de Bienestar Social e Incentivos.
<b>Ley 909 de 2004.</b>	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
<b>Decreto Ley 1567 de 1998.</b>	El cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
<b>Decreto número 1083 de 2015</b>	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 14DE65</p>	

Sector de Función Pública”	
<b>Decreto 1499 de 2017.</b>	Por medio del cual se modifica el Decreto número 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
<b>Decreto 1227 de 2005.</b>	“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.
<b>Decreto 4665 de 2007.</b>	“Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”.
<b>Decreto 1072 de 2015.</b>	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo en el cual se encuentra toda la reglamentación existente en Colombia relacionada con los aspectos laborales.
<b>Decreto 648</b>	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.

**Nota:** En el normograma institucional, sección 4. Procesos de apoyo, se encuentran las demás leyes y normas que regulan las actuaciones y soportan los planes, programas, proyectos y procesos de la gestión de talento humano. (Ver anexo 1.)

## HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico del Talento Humano, la Administración Municipal, cuenta con las siguientes herramientas:

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 15DE65</p>	

- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión -FURAG
- Modelo Estándar de Control Interno -MECI
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público –SIGEP
- Autodiagnóstico de Gestión de Talento Humano

**Nota:** En este momento se están realizando reuniones con los representantes de SIGAMI, para iniciar la integración del Sistema.

El SIGEP es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. Contiene información de carácter institucional tanto nacional como territorial, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado colombiano.

Igualmente, el sistema contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a éstas.

El SIGEP es a su vez, una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos.

Con la información de dicho sistema se toman decisiones institucionales y de gobierno, así como que se formulan las políticas públicas en cuanto a organización institucional y talento humanos.

## **DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD**

### **Misión de la entidad**

La Alcaldía de Ibagué como Entidad Pública del Orden Territorial, garantiza las condiciones y los recursos económicos y humanos necesarios para la oportuna

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 16DE65</p>	

prestación de los servicios que promueven el desarrollo social, económico, cultural, ambiental y del territorio, a partir de la implementación de planes y programas que fomentan el adecuado ejercicio de los derechos humanos, la equidad y la justicia, con una administración transparente y efectiva de los recursos públicos.

### **Visión de la entidad**

En el año 2025 la Alcaldía Municipal de Ibagué será reconocida como una entidad líder en el desarrollo sostenible, así como por su capacidad de innovación y respuesta en la implementación de estrategias y políticas sectoriales, orientadas al bienestar integral de la comunidad, al desarrollo humano, a la consolidación de la paz; a partir de procesos incluyentes, participativos, transparentes, eficientes y amigables con el medio ambiente.

### **Misión de la Secretaría Administrativa**

Fortalecer la calidad y confianza en los servicios institucionales, conduciendo estratégicamente el desarrollo del talento humano, los procesos y la tecnología de información para el apoyo de las decisiones organizacionales, así como el manejo y conservación de los bienes y documentos municipales con el fin de incrementar la capacidad administrativa y la productividad de los servicios en beneficio de la comunidad.

### **Políticas del Talento Humano**

El Grupo de Gestión de Talento Humano, en la Administración Municipal de Ibagué es gestionado bajo los principios de eficiencia, eficacia y efectividad que permiten mantener un óptimo desarrollo del proceso.

Todos los cargos están relacionados en el Manual de Funciones y Requisitos y en él están las competencias comunes y las comportamentales de acuerdo al nivel del cargo, mediante acto administrativo.

El proceso de Gestión del Talento Humano debe permitirle a la Administración Municipal contar con personal idóneo en el desarrollo de sus funciones, por este

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 17DE65</p>	

motivo adelantara actividades de inducción, reinducción y continuas capacitaciones que permitan reforzar los conocimientos al personal que labora dentro de la entidad.

El Plan Institucional de Capacitación debe ser elaborado con fundamento en las necesidades presentadas por los diferentes jefes de las dependencias, desarrollado y evaluado su impacto anualmente.

El proceso de Gestión del Talento Humano realiza la evaluación de desempeño de los servidores públicos es una herramienta de gestión que permite integrar el desempeño del servidor público dentro de la misión institucional y su función social con el fin de generar un valor agregado a las entidades a través del desempeño efectivo de los compromisos laborales y comportamentales.

La evaluación del desempeño orienta la toma de decisiones relacionadas con la permanencia y el retiro del servicio y las acciones de mejoramiento individual e institucional, esta herramienta permite planificar y evaluar la contribución de los servidores públicos al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Concertación de compromisos laborales y comportamentales.

La Administración Municipal realiza los Acuerdos de gestión, aplicado a la Jefe de Oficina Jurídica.

El Sistema de Estímulos forma parte de la Gestión de los Recursos Humanos y debe ser implementado a través de:

- *Programas de Bienestar Social* que deben ser entendidos como aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora; Además, deben ser orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende de las entidades.
- *Programas de Incentivos* destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia.

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 18DE65</p>	

Se implementan acciones dirigidas a presentar, ejecutar y evaluar el Plan de Estímulos de la entidad, cumpliendo la reglamentación vigente.

**Tomado de:** Manual Políticas de operaciones por procesos (Anexo 2).

### **Funciones de la Dirección de Gestión de Talento Humano:**

1. Vigilar la aplicación del sistema de carrera administrativa en la Administración Central Municipal, conforme a las normas legales vigentes.
2. Realizar los procesos de selección y de vinculación acorde a la ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios bajo los principios de transparencia, equidad e igualdad.
3. Implementar modelos administrativos que permitan la seguridad de la entidad y del personal que de una u otra forma se encuentre vinculado con la Administración del nivel central del municipio minimizando los riesgos que se puedan generar.
4. Formular el programa de desarrollo institucional para los servidores públicos del municipio.
5. Implementar y realizar con su grupo de trabajo todos los procedimientos establecidos en el macro proceso de Gestión del Talento Humano establecido en la Administración Central de la Alcaldía de Ibagué.
6. Coordinar la divulgación de los deberes, prohibiciones y derechos de que gozan los servidores públicos del municipio, su régimen disciplinario y normas de carrera administrativa con el propósito de mejorar el desarrollo institucional.
7. Realizar los seguimientos y planes de mejoramiento individual contemplados en las acciones preventivas para el mejoramiento del desempeño y comportamiento de los servidores públicos de la planta de personal.
8. Administrar y coordinar los sistemas técnicos de remuneración y evaluación del desempeño para dar cumplimiento a las normas institucionales y normatividad vigente.
9. Implementar acciones correctivas ante las quejas y reclamos que se hagan de los empleados ya sea por un usuario, por el superior, por un compañero, por un ente de control, por los medios de comunicación, etc.

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 19DE65</p>	

10. Preservar la integridad de los empleados de la Administración Central de la Alcaldía.
11. Asesorar al Secretario de Despacho sobre el personal que deba ser promocionado.
12. Preservar por el cuidado de la salud de los funcionarios en el puesto de trabajo.
13. Fomentar acciones que permitan ambientes laborales favorables.

En la Administración Municipal, la gestión de Nómina cumple con el régimen salarial y prestacional con la ejecución del **Sistema de seguridad social:** Afiliaciones, liquidación de parafiscales, incapacidades, retiros, traslados, régimen pensional) **Nomina:** elaboración, descuentos, deducciones, aportes a cooperativas. Subsidios y auxilios **Novedades:** incapacidades, licencias remuneradas y no remuneradas, maternidad, paternidad) **Prestaciones sociales:** vacaciones primas cesantías, al día.

### Principios éticos del servidor público

Los principios éticos del servidor público de la Administración Central Municipal de Ibagué, son los establecidos en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia: buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia diligencia y compromiso.

La ética de los servidores públicos tiene como propósito fundamental el bien común ciudadano. Los principios éticos tienen como función primordial desarrollar hábitos y actitudes positivas en los servidores públicos, que permitan el cumplimiento de los fines institucionales para beneficio de la comunidad, y generen confianza y credibilidad en la sociedad ibaguereña.

Los siguientes son los principios que rigen el actuar de los servidores públicos:

1. La función primordial del servidor público es atender eficaz, eficiente y oportunamente la comunidad.
2. El servicio público implica vivirlo y prestarlo cada día como si fuera el primero, con la misma disciplina, compromiso, emoción, iniciativa y mística.

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 20DE65</p>	

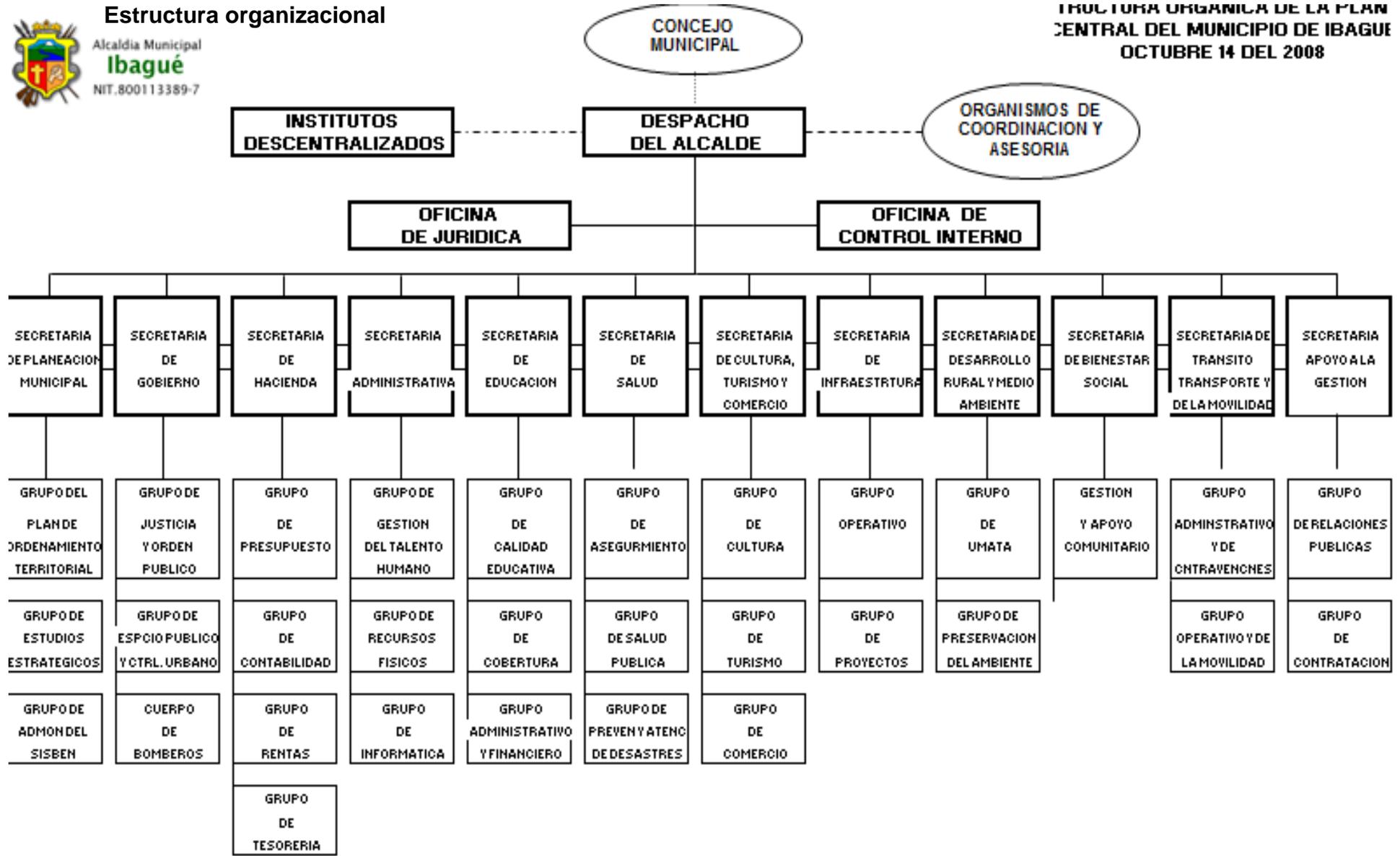
3. La fidelidad a la institución, jefes, compañeros y comunidad es imperativo del servicio público.
4. Las decisiones y actividades del servidor público, garantizan la prevalencia del interés general sobre el interés particular.
5. El trato cortés, amable y considerado, acerca a las personas.
6. Los servidores públicos están obligados a alcanzar con entusiasmo, convicción y trabajo en equipo, el mejoramiento de los procesos de atención y servicio al ciudadano.
7. El interés genuino por los demás, llena el corazón de seguridad, estímulo y paz.
8. La imagen pública está reflejada en la consideración y el aprecio que cada uno de los servidores públicos muestra por la institución.
9. Es imperativo del servidor público, obrar con equidad en todas sus formas y circunstancias.
10. El servicio público comporta un alto nivel de paciencia, comprensión y transigencia con los seres humanos.

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Versión:</b> 01</p>	
		<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 21DE65</p>	



**Estructura organizacional**

**ESTRUCTURA ORGANICA DE LA PLAN CENTRAL DEL MUNICIPIO DE IBAGUÉ OCTUBRE 14 DEL 2008**



 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 8001 13389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 22DE65</p>	

**Figura 4.** Organigrama Alcaldía Municipal de Ibagué

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 23DE65</p>	

## **PLAN DE TRABAJO PARA LOS PRINCIPALES COMPONENTES (DEFINICIONES)**

### **Plan Anual de Vacantes**

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Administración Municipal de Ibagué, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, la Administración Municipal, desarrolla el plan anual de vacantes, conforme a las disposiciones que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y demás normatividad que regule la materia.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo.

### **Metodología de la provisión**

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Código:</b> PLA-GHS-05	
		<b>Versión:</b> 01	
		<b>Fecha:</b> 2018/09/28	
		<b>Página:</b> 24DE65	
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b>			

La Secretaría Administrativa a través del Grupo de Gestión del Talento Humano, gestionará la actualización del Plan Anual de Vacantes donde se relacionarán las Vacantes Definitivas a proveer mediante Concurso de Méritos o Vinculación Ordinaria según el tipo de vacante que se genere, de acuerdo a lo establecido en la Ley 909 de 2004 “*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*” y el Decreto 1083 de 2015 “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*”, en su Título 11, Capítulo 1, artículo 2.2.11.1.1 “Causales de Retiro del Servicio”.

Esta provisionalidad a su vez puede ser a corto y mediano plazo según lo establecido por la Administración y su metodología consiste en un proceso de selección, movilidad, permanencia y retiro como ciclo de vida del servidor público.

A continuación, se muestra la forma de vinculación actual del Personal de la Alcaldía Municipal de Ibagué; así mismo se determina cómo se ha realizado la provisión, la cual determina las vacancias definitivas:

CARGO	CÓDIGO	GRADO	# CARGOS	TIPO DE VINCULACIÓN				
				LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD	ENCARGO	VACANTES
Secretarios de Despacho	020	19	12	11				1
Jefes de Oficina	006	19	2	2				
Asesores	105	17	1	1				
Asesores	105	16	13	13				
Asesores	105	15	38	35				3
Directores	009	17	27	24				3
Profesionales Especializados	222	14	7		6	1		
Comandante de Tránsito	290	17	1					1
Comandante de Bomberos	203	17	1				1	
Almacenista General	215	17	1	1				
Profesionales Universitarios	219	5	99		40	31	24	4 (1 Temporal)
Comisarios de Familia	202	5	7			7		
Inspectores de Policía Urbano	233	5	17		8	9		

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p> <p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	Código: PLA-GHS-05	
		Versión: 01	
		Fecha: 2018/09/28	
		Página: 25DE65	

CARGO	CÓDIGO	GRADO	# CARGOS	TIPO DE VINCULACIÓN				
				LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD	ENCARGO	VACANTES
Corregidores	227	4	12	8				4
Técnico Operativo	314	4	63		28	11	20	4
Agentes de Tránsito	340	3	60			16		44
Secretarios	440	3	18		8	9		1
Auxiliares Administrativos	407	3	46		13	33		
Auxiliares de Servicios Generales	470	3	6		2	3		1
Bomberos	475	3	13		10	3		
Conductores Mecánicos	482	3	8		5	3		
Secretaria Ejecutiva del Despacho del Alcalde	438	4	1	1				
Conductores	480	3	13	11	2			
<b>TOTAL CARGOS</b>			<b>467</b>					

**Tabla 2** Forma de vinculación actual del Personal de la Alcaldía Municipal de Ibagué.

### Plan de previsión de recursos humanos

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 el cual establece obligaciones constitucionales y legales; y esta en particular, la cual determina: “1. *Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:*

- a) *Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.*
- b) *Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.*
- c) *Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.*

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 26DE65</p>	

Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

En contexto a la información anteriormente enunciada y dando cumplimiento a cabalidad con los objetivos trazados El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Alcaldía Municipal de Ibagué, se ha diseñado teniendo en cuenta los lineamientos metodológicos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP. De acuerdo a lo anterior, las etapas para la formulación del presente Plan son las siguientes:

- a. Análisis de necesidades de personal
- b. Análisis disponibilidad de personal
- c. Programación de medidas de cobertura e identificación de financiación del personal.

Y es por ello que siguiendo el debido procedimiento establecido se ha realizado un análisis de necesidad de personal el cual mediante un estudio técnico de rediseño institucional en el presente año 2018, permitió identificar mediante el estudio de cargas laborales las necesidades reales de personal, el cual se muestra a continuación:

DEPENDENCIA	DIR	ASIST	PROF. ESP	PROF	TEC	ASIST	TOTAL
<b>SECRETARÍA DE EDUCACIÓN</b>	4	0	5	48	10	12	<b>79</b>
<b>SECRETARÍA ADMINISTRATIVA</b>	4	0	0	39	18	41	<b>102</b>
<b>SECRETARÍA DE PLANEACIÓN</b>	5	0	4	37	21	12	<b>79</b>
<b>SECRETARÍA DE TRÁNSITO</b>	4	1	3	25	82	40	<b>155</b>
<b>SECRETARÍA DE SALUD</b>	4	1	8	51	54	12	<b>130</b>
<b>SECRETARÍA DE BIENESTAR SOCIAL</b>	1	2	0	13	13	9	<b>38</b>

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 27DE65</p>	

SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA	4	2	8	18	16	4	<b>52</b>
SECRETARÍA DE DESARROLLO RURAL	4	1	3	34	16	11	<b>69</b>
SECRETARÍA DE HACIENDA	5	4	11	70	51	77	<b>218</b>
SECRETARÍA DE GOBIERNO	4	5	1	124	66	54	<b>254</b>
SECRETARÍA DE CULTURA	4	2	3	62	30	4	<b>105</b>
SECRETARÍA DE APOYO A LA GESTIÓN	3	1	4	46	17	13	<b>84</b>
DESPACHO DEL ALCALDE	1	2	1	4	1	1	<b>10</b>
OFICINA JURÍDICA	1	38	0	5	4	2	<b>50</b>
OFICINA CONTROL INTERNO	1	0	8	0	0	1	<b>10</b>
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>59</b>	<b>59</b>	<b>576</b>	<b>399</b>	<b>293</b>	<b>1435</b>

**Tabla 3 Estudio técnico de rediseño institucional en el presente año 2018.**

**NOTA.:** Es importante aclarar que la Administración tiene la voluntad de crear estos cargos, pero no cuenta con el presupuesto ni con la infraestructura en este momento.

Para Julio de 2018 se encuentra una disponibilidad en la planta de personal de 416 servidores públicos vinculados según clasificación por tipo y nivel jerárquico:

TIPO DE VINCULACIÓN	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
Carrera administrativa			54	28	40	<b>122</b>
Provisionales			48	27	51	<b>126</b>
Elección popular	1					<b>1</b>
Libre Nombramiento y Remoción	37	49	9		12	<b>107</b>
Encargo			25	20		<b>45</b>
Oficiales					6	<b>6</b>
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>49</b>	<b>136</b>	<b>75</b>	<b>109</b>	<b>407</b>

**Tabla 4. Servidores públicos a Julio 2018 de la Administración Municipal de Ibagué.**

Actualmente la Alcaldía Municipal de Ibagué se encuentra actualizando las hojas de vida de los servidores públicos, donde se ha encontrado que la planta está conformada por un gran número de profesionales y técnicos de las diferentes disciplinas académicas, lo que cual permite el aprovechamiento para la conformación de una planta global

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 28DE65</p>	

interdisciplinaria; esto indica que la Alcaldía de Ibagué es consecuente con las tendencias modernas de la gestión pública.

### **Plan de Estímulos**

El Plan de Estímulos forma parte de la Gestión de los Recursos Humanos y se implementa a través de:

#### **Programas de Bienestar Social:**

El Programa de Bienestar Social comprende aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora, además; deben ser orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende de las entidades.

Los Programas de Bienestar Social cuyos beneficiarios son los empleados públicos y sus familias, están enmarcados en las áreas de Protección y Servicios Sociales y de Calidad de Vida Laboral, para los cuales se podrán programar las actividades que a continuación se describen:

#### **Área de protección y servicios sociales:**

- **Culturales, Artísticos, Deportivos y Recreativos:** Promocionar la participación en las actividades culturales, artísticas, deportivas y recreativas para los empleados públicos y sus familias.
- **Educativos:** Otorgar apoyo de educación formal para el funcionario y por una vez al año a un hijo (a) por familia del empleado público.
- Así mismo fomentar la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado.
- **Prevención y Promoción en Salud:** Desarrollar actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los funcionarios que integren acciones de medicina preventiva y medicina del trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar el bienestar físico, mental y social de las personas,

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 29DE65</p>	

protegiéndolas de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolas en puestos de trabajo acordes con sus condiciones psico-físicas y manteniéndolas en aptitud de producción laboral.

#### Área de calidad de vida laboral:

- **Medición del Clima Laboral:** Identificar cómo los servidores públicos de la Administración Municipal, perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, definiendo estrategias y metodologías para su intervención.
- **Evaluación de la Adaptación al Cambio Organizacional:** Propender por el mejoramiento continuo de los servidores públicos, relacionados con el cambio organizacional, teniendo en cuenta que compromete varias dimensiones de la persona como son las variables relacionadas con su ser, su hacer, su tener y su estar.
- **Cultura Organizacional:** Adelantar gestiones para la consolidación de la cultura organizacional deseada implementando acciones concretas orientadas a la identificación de las variables positivas para reforzarlas y de las negativas para contrarrestarlas, basados en el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los funcionarios del Instituto.
- **Preparación para el Retiro de los Empleados Públicos:** Brindar las herramientas necesarias que permitan a los servidores públicos de la entidad próximos a pensionarse, prepararse para el cambio de empleo al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente en su nuevo estado.
- **Fortalecimiento del Trabajo en Equipo:** Fortalecer la cultura del trabajo en equipo y desarrollar las habilidades y destrezas de los diferentes saberes técnicos en contextos no jerárquicos, que se requieran para contribuir al mejoramiento institucional y a la calidad de vida laboral.

#### Programa de Incentivos

El Plan de Incentivos tiene por objeto crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia, desarrollado por la Administración Municipal en cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 1000-0012 del 02/01/2018, a partir del 13 de abril de 2018 y hasta el 31 de mayo de 2018, los integrantes del Comité de incentivos se reunieron para aplicar los indicadores establecidos en el Decreto en mención, con el fin de motivar, estimular, reconocer

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 30DE65</p>	

y premiar el desempeño en niveles de excelencia, individual o por equipos de trabajo.

### **Metodología de selección a los mejores empleados por nivel y mejor carrera**

La Dirección de Gestión de Talento Humano para seleccionar los mejores servidores públicos elabora un informe de la evaluación de desempeño, el cual es enviado desde el correo institucional [talentohumano@ibague.gov.co](mailto:talentohumano@ibague.gov.co), a los correos personales con fecha 16 de abril de 2018.

De acuerdo al informe consolidado de la evaluación de desempeño de los servidores de carrera, se procede a seleccionar aquellos que obtuvieron una calificación sobresaliente, dando cumplimiento además a requisitos de ley tales como no haber sido sancionado disciplinariamente en el último año y contar con más de un año de vinculación laboral a la Entidad.

Se procede a hacer aplicación de los siguientes indicadores de producción y calidad:

<b>INDICADORES</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>PUNTAJE</b>
<b>Capacitación</b>	Medición de cumplimiento de reglamento de Plan Institucional de capacitación, impacto y asistencia a las mismas. Informe presentado por el Grupo de Gestión de Talento Humano, se tendrán en cuenta el desarrollo de los temas transversales.	20
<b>Evaluación del Desempeño</b>	De 75 a 77 (10 puntos) de 78 a 79 (15 puntos) 80 (30 puntos)  Informe presentado por el Grupo de Talento Humano.	30
<b>Evaluación compromisos Comportamentales</b>	Por cada criterio cumplido y evidenciado sobre 10 Excelente (20 puntos), 8 Bueno (15 puntos).	20
<b>Participación en</b>	Grado de participación en grupos o actividades	

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 31DE65</p>	

<b>Actividades</b>	lúdicas, programadas por la Oficina de Gestión del Talento Humano que requieren disposición voluntaria.	10
<b>Respuesta oportuna a las solicitudes de información personal.</b>	Grado de participación en las distintas convocatorias (diligenciamiento de encuestas) y solicitudes de información que realice el Grupo de Gestión de Talento Humano	10
<b>Cooperación y trato Social</b>	Capacidad de participar con esfuerzo y dinamismo en las actividades de la dependencia, contribuyendo al logro de los objetivos de la entidad, mediante la participación en comités de manera voluntaria (evidenciar asistencia a comités).	10

**Tabla 5 Indicadores de producción y calidad.**

Paso a seguir es tener un control y verificación de la asistencia a las capacitaciones de índole transversal durante la vigencia 2017 y se aplican los puntos a los resultados arrojados en la evaluación del desempeño laboral, contrastando con el portafolio de evidencias el cumplimiento de la parte funcional y comportamental de cada funcionario relacionado.

Después de esto se aplican los puntos a los resultados arrojados en la evaluación del desempeño laboral, contrastando con el portafolio de evidencias el cumplimiento de la parte funcional y comportamental de cada funcionario relacionado. Se verifican y valoran cada uno a uno los criterios relacionados en la tabla de indicadores de producción y calidad (*ver tabla 4.*), de conformidad con el Decreto 388 de 2017.

Además de ello se tomó en cuenta fue la participación en la respuesta a encuestas realizadas por Talento Humano como Encuesta de perfil sociodemográfico, Expectativa de las actividades de Bienestar Social, y el voto digital para elección de Comité de Ética y Comisión de Personal.

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 32DE65</p>	

## Plan Institucional de Capacitación

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

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

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

## Metodología

El desarrollo de la capacitación puede entenderse como un ciclo que inicia en el análisis de las necesidades a través de un diagnóstico, continua con un proceso de planeación que contribuye a clarificar los objetivos, contenidos y logística entre otros, para dar paso a la ejecución o implementación de los programas. Este ciclo cierra con la evaluación que no solo muestra los resultados de la capacitación, sino que contribuye a detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento para iniciar nuevamente el ciclo.

## Diagnóstico de necesidades de aprendizaje prioritarias

El resultado del diagnóstico de necesidades de aprendizaje, busca cumplir los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 8001 13389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 33DE65</p>	

**DAFP**, en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la profesionalización del Servidor Público y en segundo lugar, los insumos establecidos para el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, concertados por el grupo de facilitadores por dependencia que se destaca: los temas relacionados con calidad, sistemas integrados, la ética pública, la atención al ciudadano.

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la profesionalización del



Servidor Público, la capacitación se debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional, el cual representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes, para generar nuevo conocimiento, y debe sustentarse en los ejes temáticos priorizados.

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

Es por ello que según los ejes temáticos establecidos en el Plan de Formación y Capacitación (ver Fig. 4) se analizan y agrupan los temas priorizados.

**Fig. 4** Ejes de aprendizaje gobierno abierto.

### Eje 1: Gobernanza para la paz

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 34DE65</p>	

La Gobernanza para la paz les ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos:

TEMÁTICA
Curso valoración y cuantificación económica del daño ambiental
Seminario en mecanismos de control social y participación ciudadana Seminario ética y transparencia en la gestión pública
Seminario rendición de la cuenta
Seminario PQRS ,
Derechos de petición
fortalecimiento sindical
Seminario acuerdo de paz y su implementación Seminario dialogo social
Seminario derechos humanos y derecho internacional humanitario

**Tabla 6 Principales temáticas del eje 1: Gobernanza para la paz.**

## **Eje 2: Gestión del conocimiento**

Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno, para la toma de decisiones y la mejora continua.

TEMÁTICA
Inducción y Reinducción
Cultura del autocontrol
Actualizaciones del Control interno
Sistema integrado de gestión
Diplomados de planes, programas y proyectos incluidos en el Proyecto denominado Actualización normativa y Procedimental.
Curso Oracle y ofimática
Trabajo en equipo Actualización tributaria
Seminario NIC- NIIF, nuevo marco normativo

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 35DE65</p>	

Seminario gestión documental
Curso para formador de formadores (generación y promoción del conocimiento)
Seminario de normatividad en carrera administrativa
Seminario gestión del talento humano ( normas administrativas del talento humano y seguridad social seminario en derecho administrativo, seminario gestión del talento humano (recursos humanos, normas administrativas del talento humano y seguridad social, SG- SST, seguridad vial, evaluación del desempeño laboral)
Curso contratación estatal - actualización normativa
Curso fortalecimiento de las competencias del auditor ( sistemas integrados)
Inglés

Tabla 7 *Principales temáticas del eje 2: Gestión del conocimiento.*

### Eje 3: Creación de Valor Público

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano.

TEMÁTICA
Seminario en servicio y atención al ciudadano
Ética y Valores
Curso en planeación estratégica e indicadores
Seminario gerencia estratégica para directivos

Tabla 8. *Principales temáticas del eje 3: Creación de valor público.*

### Plan de inducción y reinducción

El Programa de Inducción y Reinducción, permite que las actitudes y competencias de cada servidor público, se encaucen hacia el logro de los objetivos institucionales.

Mediante el conocimiento del Plan de Desarrollo, la Misión, Visión, los Ejes Estratégicos que conforman el Plan de Desarrollo, el servidor público se convierte en una persona fundamental para alcanzar los logros de los resultados que debe generar la dependencia en que se encuentre adscrito. El compromiso va más allá de un puesto de trabajo, mediante su aporte para el crecimiento de la ciudad.

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 36DE65</p>	

El Decreto Ley 1567 de 1998, en el Capítulo II, Artículo 7º establece los Programas de Inducción y Reinducción a lo que explica que los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de Inducción y de Reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

#### ❖ **Programa de Inducción**

Es un proceso dirigido a iniciar al nuevo funcionario en su integración a la cultura organizacional, que permite proporcionarles los medios necesarios para su adaptación a su nuevo rol laboral. Este programa familiariza al funcionario con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado, la misión de la entidad y de las funciones de sus dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

Se informa acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos para crear identidad y sentido de pertenencia respecto a la entidad.

Esta a su vez está dividida en dos partes:

- ✓ Inducción General
- ✓ Inducción específica

Se refiere a la información específica de las funciones a desarrollar dentro de la entidad profundizando en aspectos relevantes del cargo, que le permitan desarrollarse y desarrollar un clima laboral agradable, mediante instrucciones claras, sencillas, completas sobre lo que se espera que haga, como lo puede

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 37DE65</p>	

hacer (o como se hace) y la forma cómo se le va a evaluar individual y colectivamente.

#### ❖ **Programas de Reinducción.**

Está dirigido a reorientar la integración funcionario a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos o situaciones administrativas generadas durante la vigencia .

En el mes de noviembre se realizó la reinducción a todos los servidores públicos en la Escuela Artística EFAC, mediante una convocatoria general a través de una circular enviada al os correos personales de todos los funcionarios. Se organizaron grupos de 70 personas, durante siete días.

El tema tratado en la reinducción incluyó actualizaciones acerca de las normas, avances de SIGAMI respecto los temas relacionados con la certificación en las normas de calidad, medioambiente y sistema de seguridad y salud en el trabajo, PISAMI, la seguridad de la información, Archivo de Gestión, Plan de Formación, Entrenamiento y Capacitación, las situaciones administrativas y loa ajustes normativos y el Código de Integridad y Buen Gobierno.

#### **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo- SG-SST**

Está encaminado a proteger la salud de los Servidores Públicos y Contratistas de la Administración Municipal de Ibagué, mediante el desarrollo del Plan Operativo Anual.

Para la Administración Municipal ha sido prioritario definir las directrices de obligatorio cumplimiento para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme a la normatividad vigente, ( el Sistema General de Riesgos laborales: Higiene y Seguridad Industrial. Medicina preventiva, hábitos y estilos de vida saludables, vigilancia epidemiológica, ausentismo y satisfacción laboral. Plan de emergencias y gestión de desastres. Accidentes de Trabajo. Matriz de riesgos laborales. Sub programas de Medicina Preventiva y del trabajo higiene y Seguridad Industrial. Comités de SST – Comités de Convivencia Laboral – CCL Acoso laboral: Riesgo Psicosocial -Laboral Estrés laboral).

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 38DE65</p>	

La Administración Municipal en este momento tiene afiliados a sus servidores públicos a la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL COLMENA, quien asume dentro de sus principales tareas las siguientes:

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

## CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

### Planta de personal

#### Administración de empleos

La planta global de la Alcaldía Municipal de Ibagué está conformada por 467 cargos de los cuales 176 son de empleos de carrera administrativa y 281 en provisionalidad y aproximadamente 1680 contratistas, de acuerdo a la información obtenida por el área de Nómina y del Grupo de Gestión del Talento Humano, se identificó la Planta de Personal actual de la entidad y la cual se describe a continuación y los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

Tabla 9. *Empleos Planta de Personal Alcaldía Municipal de Ibagué.*

CARGO	CÓDIGO	GRADO	# CARGOS
Alcalde	005	20	1
Secretarios de Despacho	020	19	12
Jefes de Oficina	006	19	2
Directores	009	17	27
Asesores	105	17	1

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 39DE65</p>	

CARGO	CÓDIGO	GRADO	# CARGOS
Asesores	105	16	13
Asesores	105	15	38
Profesionales Especializados	222	14	7
Comandante de Tránsito	290	17	1
Comandante de Bomberos	203	17	1
Almacenista	215	17	1
Profesionales Universitarios	219	5	99
Comisarios de Familia	202	5	7
Inspectores de Policía Urbano	233	5	17
Corregidores	227	4	12
Técnico Operativo	314	4	63
Agentes de Tránsito	340	3	60
Secretarios	440	3	18
Auxiliares Administrativos	407	3	46
Auxiliares de Servicios Generales	470	3	6
Bomberos	475	3	13
Conductores Mecánicos	482	3	8
Secretaria Ejecutiva del Despacho del Alcalde	438	4	1
Conductores	480	3	13
<b>TOTAL CARGOS</b>			<b>467</b>

**Fuente:** Grupo de Talento Humano y nómina.

El número de servidores públicos relacionados anteriormente se encuentran distribuidos en las diferentes dependencias ubicadas en el edificio principal Alcaldía Municipal, y en las otras sedes distribuidas en las diferentes comunas, como se puede apreciar en la tabla No. 2(Principales Sedes de la Administración Municipal) y así mismo de acuerdo las necesidades de las mismas.

**Nota:** La tabla a continuación solo aparecen las sedes externas con las cuales cuenta la Administración Municipal, sin contar las diferentes inspecciones y comisarias las cuales se encuentran en el Anexo 3. (Memorando 1021.2017-043219 del 07 de sep. 2017)

**Tabla 10.Principales Sedes de la Administración Municipal.**

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 40DE65</p>	

DEPENDENCIA	DIRECCIÓN	TELÉFONO
Secretaría de Planeación Municipal	Carrera. 4a Calle 6a. Centro Barrio La Pola	2611896 - 2616546
Secretaría de Infraestructura	Carrera. 4a Calle 6a. Centro Barrio La Pola	2611181 - 2617030
Secretaría de Desarrollo Rural y del Medio Ambiente	Carrera 4a Calle 6a. Centro Barrio La Pola	2638680 - 2639572
UAO	Carrera. 4a Calle 6a. Centro Barrio La Pola	2616546
Casa Social	Calle 6 entre Carrera 2 y 3 No. 2-08 y 2-18. Barrio La Pola	2616228, 2618024
Grupo de Cultura, Turismo y Comercio	Calle 10 No.5-45	2611277
Secretaría de Educación	Edificio Cafeteros Calle 2da con 17 esquina	2637739, 2614339
Grupo de Rentas	Edificio Cafeteros Calle 2da con 17 esquina	2611189
Grupo Tesorería ( Cobro Coactivo)	Carrera 4 No 15- 33 -35	2615685 , 2617137
Secretaría de Salud Municipal	Calle 60 No. 2 - 30 Barrio La Floresta	2700446 - 2700442
Grupo de Contratación	Barrio La pola	
Casa Social	Barrio La Pola	
Secretaría de Tránsito Municipal	Zona Industrial frente a Mercacento 10 vía Picalaña.	2669329 2703338
Grupo de Espacio Público y control Urbano	Calle 5 con 31	2635018
Grupo de Justicia y orden público	Frente parque Murillo Toro	2747302 - 2749394
Bomberos – sede Centro	Carrera 3ra. Calle 20 esquina	2611418 - 2611419 - 119
Bomberos - sede Norte	Calle 60 No. 2 - 30 Barrio La Floresta	2740788
Bomberos Sede Sur	Barrio Ricaurte	2605176
Grupo de Atención y	Carrera. 5 Calle 60	2747302 - 2749394

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	Código: PLA-GHS-05	
		Versión: 01	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b>	Fecha: 2018/09/28	
		Página: 41DE65	

Prevención de Desastres	contiguo a Invias	
Casa de Justicia	Ciudadela Simón Bolívar	2710116
EFAC	Calle 10 No. 8-07 B. Belén	2733153
SISBEN	Centro Comercial Andrés López de Galarza piso 1	2 611728

**Fuente:** Grupo de Talento Humano (Recursos físicos).

Una vez identificada la Planta de Personal del Municipio de Ibagué, a continuación se identifican los cargos de la Planta de Personal de acuerdo al Tipo de Empleo:

1. Empleo de Elección Popular,
2. Empleos de Libre Nombramiento y Remoción,
3. Empleos de Carrera Administrativa;

CARGO	CÓDIGO	GRADO	# CARGOS	TIPO DE EMPLEO		
				LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA	ELECCIÓN POPULAR
Alcalde	005	20	1			1
Secretarios de Despacho	020	19	12	12		
Jefes de Oficina	006	19	2	2		
Asesores	105	17	1	1		
Asesores	105	16	13	13		
Asesores	105	15	38	38		
Directores	009	17	27	27		
Profesionales Especializados	222	14	7		7	
Comandante de Tránsito	290	17	1	1		
Comandante de Bomberos	203	17	1	1		
Almacenista	215	17	1	1		
Profesionales Universitarios	219	5	99		99	
Comisarios de Familia	202	5	7		7	
Inspectores de Policía Urbano	233	5	17		17	
Corregidores	227	4	12	12		

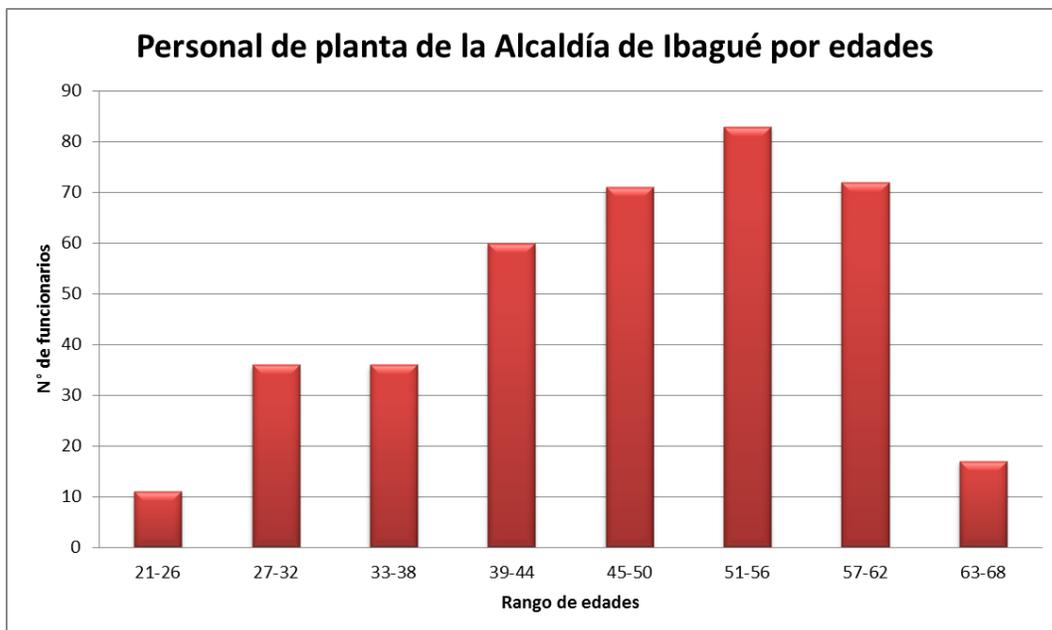
 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 800113389-7</p>	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>		<b>Código:</b> PLA-GHS-05	
			<b>Versión:</b> 01	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b>		<b>Fecha:</b> 2018/09/28	
			<b>Página:</b> 42DE65	
				

<b>Técnico Operativo</b>	314	4	63		63	
<b>Agentes de Tránsito</b>	340	3	60		60	
<b>Secretarios</b>	440	3	18		18	
<b>Auxiliares Administrativos</b>	407	3	46		46	
<b>Auxiliares de Servicios Generales</b>	470	3	6		6	
<b>Bomberos</b>	475	3	13		13	
<b>Conductores Mecánicos</b>	482	3	8		8	
<b>Secretaria Ejecutiva del Despacho del Alcalde</b>	438	4	1	1		
<b>Conductores</b>	480	3	13		13	
<b>TOTAL CARGOS</b>			<b>467</b>			

Tabla 11. Planta global de la Administración Municipal según el tipo de empleo.

Realizando un análisis al promedio de edad de los servidores que conforman la planta de personal, el mayor número de funcionarios se encuentra entre 45 y 62, siendo de 51 a 56 años el que mayor valor presenta con 83 funcionarios (ver grafica 1.)

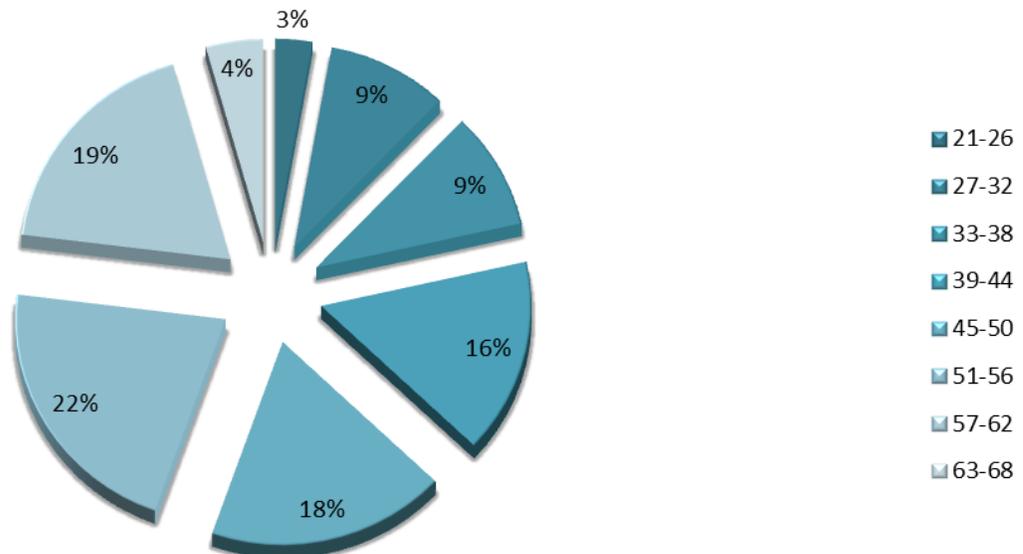
Gráfica 1. Personal de planta de la Administración Municipal.



 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	
		<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 43DE65</p>	

La Alcaldía Municipal de Ibagué, cuenta en la actualidad con funcionarios de planta en su mayoría con personas mayores de 45 años, ocupando un 63% de la planta en total, (ver gráfico 2.)

### Distribución porcentual de las edades del personal de planta de la Alcaldía Municipal de Ibagué



Gráfica 2. Distribución porcentual por edades del personal de planta de la Administración Municipal.

#### Profesionalización del servicio civil

##### ✓ Actualizaciones procesos

Hasta la fecha se han realizado actualizaciones de los procesos para el Grupo de Gestión del Talento Humano, los cuales se encuentran en el siguiente listado maestro el cual consolida los procedimientos los cuales han sido mejorados:

Tabla 12. Secretaria Administrativa. Listado Maestro de procesos Gestión de Talento Humano.

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p> <p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
		<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 44DE65</p>	

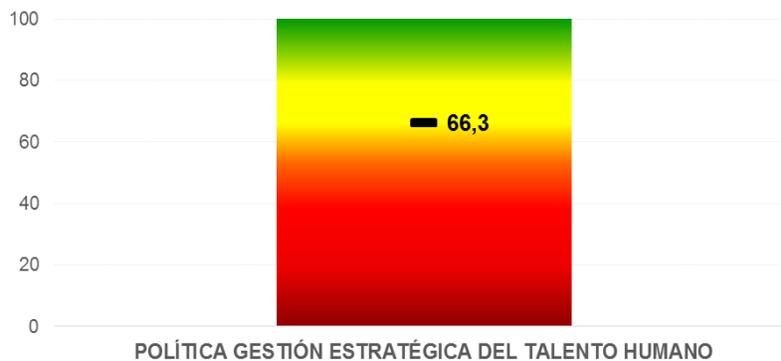
PROCESO	TIPO DE DOCUMENTO	CODIGO	NOMBRE DEL DOCUMENTO	ACTUALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO
Gestión del Servicio y Atención al Ciudadano	Procedimiento	PRO-GSA-01	Procedimiento Medición de la Percepción al Ciudadano	Actualizado
Gestión del Talento Humano	Procedimiento	PRO-GTH-01	Procedimiento matriz de plan institucional de capacitación	Actualizado
Gestión del Talento Humano	Procedimiento	PRO-GTH-02	Procedimiento cuotas por cobrar	Actualizado
Gestión del Talento Humano	Procedimiento	PRO-GTH-03	Procedimiento Evaluación de Desempeño	Actualizado
Gestión del Talento Humano	Procedimiento	PRO-GTH-04	Procedimiento Disciplinario	Actualizado
Gestión del Talento Humano	Procedimiento	PRO-GTH-05	Procedimiento Inducción y Reinducción de Servidores Públicos	Actualizado
Gestión del Talento Humano	Procedimiento	PRO-GTH-06	Procedimiento liquidación de nomina	En ejecución
Gestión del Talento Humano	Procedimiento	PRO-GTH-07	Procedimiento Sistema de Estímulos	Actualizado
Gestión del Talento Humano	Procedimiento	PRO-GTH-08	Procedimiento otros pagos de talento humano	En ejecución
Gestión del Talento Humano	Procedimiento	PRO-GTH-09	Procedimiento para gestionar la vinculación del talento humano	En ejecución

Fuente: Grupo de talento Humano. Recursos físicos.

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 45DE65</p>	

## DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

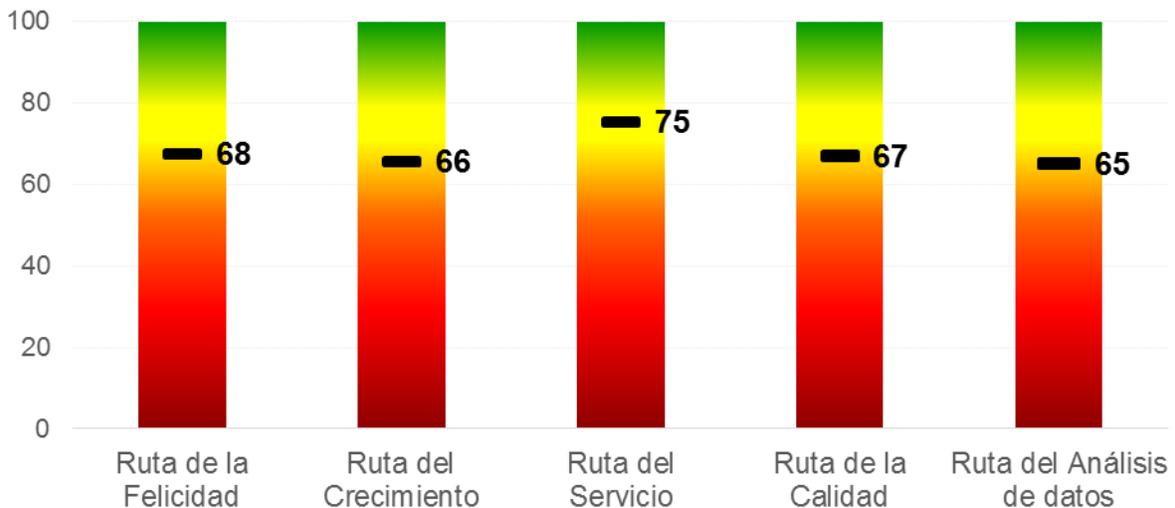
Para realizar la etapa de diagnóstico del proceso de Gestión Humana, se tomó como herramienta la Matriz diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, donde se identifican las rutas en las cuales se debe trabajar para mejorar en el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema, como se observa en el gráfico a continuación, la Alcaldía Municipal de Ibagué a cierre de Julio 2018 se encuentra en el segundo nivel de madurez, es decir en el nivel de transformación según los criterios de clasificación de la matriz GETH de la Función Pública con un 66,3 (ver gráfico 3.) el cual implica que la Administración Municipal adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene aún margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo. Haciendo constante realimentación y seguimiento de los procesos y programas. La implementación de GETH ha avanzado pero requiere mejoras. Cuenta con acciones que la impactan de manera positiva pero aún existen brechas importantes para su mejoramiento.



**Gráfica 3 . Fases de Desarrollo de la GETH de la Alcaldía Municipal de Ibagué.**

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 8001 13389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	
		<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 46DE65</p>	

Tomando en cuenta el mismo resultado arrojado por la Matriz de GETH, es importante tener en cuenta las rutas de valor que este mismo arroja, como se observa en el siguiente gráfico:



**Gráfica 4. Rutas de creación de valor de la Alcaldía Municipal de Ibagué.**

En la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano (Ver ilustración 1) es posible evidenciar que en cuanto a las rutas de creación de valor la institución se desempeña mayor mérito son las rutas de servicio, la felicidad y calidad, las cuales son las tres primeras que representan en la creación de valor un puntaje mayor no por mucho de las demás siendo que la ruta del servicio es con aquella con la que se quiere lograr que la atención al ciudadano mejore continuamente; esto evidencia que la Administración Municipal ha llevado a cabo de manera eficiente la implementación y a cabalidad el PIC (Plan Institucional de Capacitación), Plan de Estímulos e incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

Y así de igual manera en cuanto a la ruta de la calidad podemos observar que la satisfacción del ciudadano se determina claramente por los productos y servicios que se le ofrecen.

Por las revisiones periódicas y objetivas del desempeño y debido a las políticas que maneja la Administración Municipal de Ibagué con todo el corazón los

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 8001 13389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 47DE65</p>	

funcionarios son las personas que han hecho de esta ruta así como la del servicio una mejor categorización.

En la ruta de felicidad es posible evidenciar lo importante que es mantener un entorno físico laboral estable además de todo aquello que estimule y motive a los funcionarios a trabajar de manera eficiente, ya que su productividad se ve afectada por un equilibrio entre el trabajo, y su vida personal, un entorno físico adecuado, e incentivos que le permitan y den la posibilidad de innovar. Es importante en esta ruta tomar en cuenta que brindar a los funcionarios el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada hace parte del crecimiento de la Administración, por ello no estaría de más brindar aún mayores espacios de esparcimiento, y tiempos para poder realizar sus actividades particulares y sobre todo para compartir con su familia, para su crecimiento personal o profesional, o inclusive para actividades de ocio.

Seguidas de estas rutas se encuentra la ruta del crecimiento con 66 puntos. En estas ruta se puede evidenciar como se destacan la formación para capacitar servidores que saben lo que hacen transmitiendo el conocimiento de forma clara y asertiva para garantizar que la prestación del servicio siempre este bajo los parámetros de calidad. Así como la cultura y formación de liderazgo y trabajo en equipo dentro de la entidad, la cual permite que líderes adquieran conciencia de su participación en la formación de su personal, además de tomar en cuenta la importancia que se vinculen con la obtención de resultados en equipo y con la motivación constante de los servidores a través del reconocimiento de sus logros y avances.

La ruta a mejorar más y que representa una importancia igual o quizás mayor a algunas de las nombradas anteriormente es aquella que tiene que ver con la transformación que se puede lograr a través de la recolección y análisis de toda la información posible sobre las personas que componen la planta de personal de la entidad. La consolidación y obtención completa de estos datos es fundamental para la toma de decisiones de manera acertada ya que permite diseñar estrategias que logren impactar el desarrollo, el crecimiento y el bienestar de la gente, pues ofrecerá información que orientará adecuadamente los programas que realmente logren incidir de manera decisiva en el fortalecimiento de las competencias, de la motivación y del compromiso de los servidores públicos.

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 48DE65</p>	

**Ilustración 1. Hoja de resultados.** Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano de la Alcaldía Municipal de Ibagué Julio 2018.

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	
		<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 49DE65</p>	

## RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

### RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

<p><b>RUTA DE LA FELICIDAD</b></p> <p>La felicidad nos hace productivos</p>	<b>68</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>69</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>67</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>70</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>64</b>
<p><b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b></p> <p>Liderando talento</p>	<b>66</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>66</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>66</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>63</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>68</b>
<p><b>RUTA DEL SERVICIO</b></p> <p>Al servicio de los ciudadanos</p>	<b>75</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>75</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>76</b>
<p><b>RUTA DE LA CALIDAD</b></p> <p>La cultura de hacer las cosas bien</p>	<b>67</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>66</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>68</b>
<p><b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b></p> <p>Conociendo el talento</p>	<b>65</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>65</b>

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 50DE65</p>	

**Nota:** Es de señalar, que las rutas a intervenir sirvieron de insumo para la identificación de las líneas del presente plan. Para analizar en detalle los factores del diagnóstico se adjunta la matriz en el anexo No. 6.

### Matriz DOFA

<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal Altamente calificado y competente.</li> <li>• Procesos y procedimientos definidos claramente (Plan anual de vacantes, Plan Institucional de capacitaciones, Plan estímulos, Sistema de seguridad y salud en el trabajo, evaluación del desempeño laboral, liquidación de nómina.)</li> <li>• Adecuado conocimiento normativo y del entorno.</li> <li>• Realización adecuada de la evaluación de desempeño periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa.</li> <li>• Uso de planes y programas de incentivos y estímulos que mejoran el bienestar y la calidad de vida de los funcionarios.</li> <li>• Clima y cultura organizacional en condiciones aptas etapa de consolidación.</li> <li>• Se realiza oportunamente la inducción de servidores públicos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sedes y demás edificios externos no permiten una comunicación interna eficiente.</li> <li>• Falta de Gestión de la información ya que no se cuenta con un mecanismo de información que en un 100% permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, además de identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural.</li> <li>• No hay una versión actualizada del Manual de funciones de la entidad.</li> <li>• Proporción de provisionales menor o igual al 20% de la planta total.</li> <li>• Implementación del programa de Bilingüismo dentro de la entidad.</li> <li>• Mayoría del personal de planta sobrepasa los 45 años.</li> <li>• No se ha realizado la divulgación del programa Servimos y se ha impactado a todos los servidores de la Entidad, alcanzando un 5 % de servidores que usan las alianzas.</li> <li>• No se ha implementado el programa de Teletrabajo.</li> <li>• Los contratistas representan más del 20% de los funcionarios de</li> </ul>

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 51DE65</p>	

	<p>planta.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>No se realizan entrevistas de retiro.</li> </ul>
<b>OPOTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Está recopilada, organizada y fácilmente accesible la información estratégica y básica de la entidad.</li> <li>Oferta laboral elevada para jóvenes adultos.</li> <li>Desarrollo de planes de estímulos que afiancen aún más la calidad de vida de los funcionarios.</li> <li>La normativa ofrece estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público.</li> <li>Utilizar la información sobre los ciudadanos y la capacidad de llegar a toda la población, para mejorar la relación con la administración Municipal.</li> <li>Capacidad de influenciar y escuchar a la ciudadanía.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Déficit de comunicación con los usuarios.</li> <li>Estabilidad política.</li> <li>Disminución de la inversión del sector público por ajustes en el gasto que provoque disminución en la solicitud de proyectos patrocinados.</li> <li>Percepción desfavorable por parte de la ciudadanía de los servidores públicos.</li> <li>Limitaciones para promover desarrollos tecnológicos con el sector público y privado.</li> <li>Dificultad para adaptarnos a las necesidades del país y a las nuevas reformas estructurales.</li> </ul>

### Implementación del Plan de Acción

Con el fin de fortalecer aquellos aspectos que le hacen perder merito a la creación de valor del sector público y para mejorar la Gestión Estratégica del Talento Humano; se ha realizado el siguiente Plan de Acción (Ver Ilustración 2.)

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	
	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>		
	<p><b>Página:</b> 52DE65</p>		

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO					
Pasos		5	6	7	8
1	<p>Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <p><b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b></p> <p>Conociendo el talento</p>	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	<p>Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos</p> <p>Subrutas con menores puntajes (máximo tres)</p> <p>Ruta para implementar un liderazgo basado en valores</p> <p>Ruta para generar innovación con pasión</p> <p>Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos</p> <p>IR →</p>	<p>Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:</p> <p>Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones</p>	<p>Realizar las mediciones teniendo en cuenta: El conocimiento de la orientación organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración, trabajo en equipo, capacidad profesional y ambiente</p> <p>Diseño y Lanzamiento del código de integridad y buen gobierno y continuar con la apropiación del mismo al interior de la Administración Municipal</p>	AGOSTO DE 2018	
3	<p>Identifique en la hoja "Rutas Filtro" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores</p>			AGOSTO DE 2018	
4	<p>En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes</p>	<p>Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.</p>	<p>Diseñar una estrategia para poder evidenciar los motivos de retiro del personal de administración municipal</p>	SEPTIEMBRE DE 2018	
5	<p>De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo</p>				
6	<p>Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas. Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP</p>	<p>Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas: cambio organizacional</p>	<p>Actualizar el plan de bienestar incluyendo los temas relacionados en el Autodiagnostico</p>	SEPTIEMBRE DE 2018	
7	<p>Implemente las mejoras seleccionadas. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP</p>	<p>Caracterización de las áreas de talento humano (prepensión, cabeza de familia, limitaciones físicas, fuero sindical)</p> <p>Plan anual de vacantes que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso</p>	<p>Realizar el proceso de caracterización a los servidores públicos, identificar las personas en situación de discapacidad, de prepensión, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical; así como generar reportes inmediatos y confiables</p> <p>Elaborar el plan anual de vacantes de acuerdo a los lineamientos establecidos por el DAFP</p>	SEPTIEMBRE DE 2018	
				SEPTIEMBRE DE 2018	

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	
		<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 53DE65</p>	

	<p>Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.</p>	<p>Diseñar un formato para la evaluación de competencias del personal que ingrese a laborar a la entidad</p>	<p>SEPTIEMBRE DE 2018</p>	
	<p>Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI</p>	<p>Diseñar una herramienta que permita identificar las diferentes situaciones administrativas de los servidores públicos de la Administración Municipal</p>	<p>SEPTIEMBRE DE 2018</p>	
	<p>Diseñar la planeación estratégica del talento humano</p>	<p>Actualizar el Plan Estratégico de Talento Humano</p>	<p>SEPTIEMBRE DE 2018</p>	
	<p>Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados</p>	<p>Diseñar un instructivo sobre desvinculación asistida que permita asegurar la transferencia del conocimiento de los servidores públicos que se retiran.</p> <p>Diseñar formato que permita conocer las diferentes modalidades de retiro</p>	<p>SEPTIEMBRE DE 2018</p>	
8	<p>Evalúe la eficacia de las acciones implementadas</p>			
9	<p>Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado</p>			

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 54DE65</p>	

**Ilustración 2.** Plan de acción gestión estratégica del Talento Humano.

**Ilustración 2.** Formato de asesoría y acompañamiento con base en el diagnóstico generado por la matriz GETH. Plan de acción.

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 55DE65</p>	

## FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

### Enfoque estratégico de la Gestión del Talento Humano

La Gestión del Talento Humano tiene como objetivo diseñar, definir, coordinar y verificar las políticas de operación, los procesos y procedimientos relacionados con los servidores públicos de las diferentes áreas de la entidad, contando con una fuerza laboral efectiva, calificada, orientada al servicio y motivada, de manera armónica con el Plan Municipal de Desarrollo, procurando optimizar la satisfacción de los diferentes clientes del Proceso.

El DAFP, plantea que el jefe de talento humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de estas actividades y verificar que se hayan cumplido adecuadamente. Función Pública también desarrollará acciones de acompañamiento, asesoría y monitoreo, incluyendo la revisión del FURAG II, para asegurar el cumplimiento de los propósitos planteados.

La Dirección de Talento Humano de la Alcaldía de Ibagué, se concentra en desarrollar estrategias para optimizar la calidad de vida laboral de los funcionarios, a través del fortalecimiento de la cultura ética, el mejoramiento de la comunicación interna, la prevención de los riesgos, el fomento de estilos de vida saludables, la implementación de estrategias para mejorar el clima laboral, la promoción de una cultura organizacional que incremente el sentido de pertenencia, la motivación y la calidez humana, así como otras actuaciones que sean necesarias para el logro de los objetivos antes mencionados, en el marco de los principios y valores de la Administración Municipal.

La gestión estratégica del talento humano depende del esfuerzo, la determinación y la medición que los responsables en cada entidad puedan desarrollar en las áreas de talento humano. El compromiso y la determinación de quienes intervienen en su implementación y su evaluación es fundamental para conseguir los objetivos propuestos.

La Administración Municipal es consciente que la estrategia de implementación de la política de gestión estratégica del talento Humano se fundamenta en los siguientes principios del MIPG: orientación a resultados, articulación

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 56DE65</p>	

interinstitucional, excelencia y calidad, toma de decisiones basadas en evidencia, aprendizaje e innovación. Adicionalmente, se incluyen los siguientes: enaltecimiento del servidor público, compromiso, acompañamiento gradual, estandarización y mejoramiento continuo, por lo que ha venido realizando capacitaciones y seguimientos a la integración de los sistemas ( Calidad, medio ambiente y el sistema de gestión de seguridad en salud en el trabajo).

### Objetivos y estrategias de la planeación:

Como punto de partida del Proceso de Gestión del Talento Humano de la Administración Municipal, la planeación estratégica tendrá en cuenta las siguientes acciones:

Objetivos	Estrategias	Acciones
<p>Estructurar el plan estratégico de talento humano para el desarrollo humano integral del personal de la Alcaldía Municipal.</p>	<p>Incorporación de políticas unificadas para la vinculación, evaluación, desarrollo de competencias, bienestar, estímulos y compensaciones del personal administrativo del Municipio, respetando la normatividad reguladora específica.</p>	<p>Aplicar la normatividad vigente relacionada con el manejo de personal para las entidades públicas.</p>
		<p>Determinar la orientación estratégica en los temas relacionados con el desarrollo humano integral.</p>
		<p>Realizar un control y seguimiento</p>
		<p>Analizar el impacto del plan estratégico y las debilidades recurrentes para ajustar o actualizar políticas.</p>

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 57DE65</p>	

<p>Optimizar los recursos físicos, técnicos, tecnológicos, financieros y el talento humano, mediante la implementación de estrategias relacionadas y diferenciables que potencien la capacidad profesional y personal en armonía con los objetivos y metas institucionales.</p>	<p>Identificación de líneas estratégicas potenciadoras del talento humano para la obtención de objetivos y metas institucionales en armonía con el desarrollo personal.</p>	<p>Concretar las áreas clave determinantes del desarrollo humano integral para el personal administrativo, en PRO del plan estratégico.</p>
<p>Implementar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores del Municipio.</p>	<p>Dar cumplimiento con el Decreto 1227 de 2005 el cual establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de Programas de Bienestar Social e Incentivos.</p>	<p>Realizar un control y seguimiento del Plan de estímulos asegurando mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado y así mismo permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la entidad.</p>
<p>Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p>Aplicación del Decreto 1072 del 2015 o Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo en el cual se encuentra toda la reglamentación existente en Colombia relacionada con los aspectos laborales y demás</p>	<p>Programar actividades con la ARL, EPS, y la Caja de Compensación.</p>
		<p>Monitorear la efectividad del plan de capacitación.</p>

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 58DE65</p>	

	<p>normas relacionadas actualizadas, Resolución 1111, de Estandares Mínimos 2016,</p>	<p>Determinar las necesidades de formación, actualización, fortalecimiento de competencias laborales.</p>
	<p>Promoción y prevención de la salud</p>	<p>Velar por unas óptimas condiciones de seguridad y salud en el trabajo.</p>
<p>Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como las requerimientos de los ex servidores del Municipio.</p>	<p>Mejoramiento de los requerimientos ocupacionales de los servidores públicos.</p>	<p>Fortalecer los equipos de trabajo.</p>
		<p>Realizar estudios técnicos de la estructura administrativa, cargas laborales, entre otros.</p>
		<p>Analizar responsabilidades y capacidad toma de decisiones.</p>
<p>Identificar y satisfacer en lo posible las necesidades de los servidores públicos de la Administración Municipal, logrando el desarrollo de</p>	<p>Fomento del aporte sinérgico a los objetivos y metas institucionales.</p>	<p>Sensibilizar sobre las bondades del trabajo en equipo en el contexto de los nuevos retos institucionales.</p>

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 59DE65</p>	

<p>equipos de trabajo competitivos conforme los objetivos y metas institucionales.</p>		<p>Formar líderes de programas y proyectos de acuerdo a los procesos, los objetivos y metas institucionales.</p>
		<p>Asesorar en la conformación de equipos de trabajo competitivos en el Municipio de Ibagué.</p>
<p>Dar cumplimiento a la normatividad relacionada con la Vinculación de personal de acuerdo con los perfiles requeridos</p>	<p>Dar cumplimiento con la normatividad para la ocupación de vacantes de la entidad.</p>	<p>Analizar las necesidades de la entidad en cuanto al manual de funciones.</p>
		<p>Dar cumplimiento con la normatividad para la ocupación de vacantes</p>
<p>Promover el desarrollo del personal de carrera para dar cumplimiento a la normatividad vigente cada vez que se presenten las oportunidades.</p>	<p>Actualizar la Estructura Administrativa y aplicar la normatividad de encargos cada vez que se presenten,</p>	<p>Analizar responsabilidades y capacidad toma de decisiones.</p>
		<p>Socializar niveles de autoridad y responsabilidad.</p>
		<p>divulgar estructura administrativa.</p>

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 60DE65</p>	

		Realizar seguimiento a la evaluación de desempeño a los funcionarios de carrera administrativa.
Incluir los valores éticos en los compromisos laborales de la evaluación del desempeño laboral.	Dar cumplimiento con la normatividad relacionada con la designación de encargos y aplicación de incentivos laborales	Realizar seguimiento a la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de la Administración Municipal.
Administrar la nómina y la seguridad social de los servidores de la entidad.	Administración nómina, prestaciones, provisiones y pensiones del personal administrativo.	Aplicar el PISAMI para la elaboración de la nómina y todas las situaciones administrativas generadas
		<p>Administrar pensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Liquidar pensiones.</li> <li>✓ Ingresar novedades al Sistema.</li> <li>✓ Proyectar provisión.</li> <li>✓ Tramitar pensiones.</li> </ul>
		Actualizar los procedimientos y trámites.
Desarrollar el Plan de Estímulos para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de la	Aplicación del Decreto Ley 1567 de 1998 en el cual se crean el sistema el sistema de estímulos para los empleados del	Realizar seguimiento al impacto de la implementación de estímulos en el clima organizacional.

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 8001 13389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 61DE65</p>	

Administración Municipal.	Estado.	<p>Analizar impacto de la implementación de los estímulos versus productividad y calidad de la gestión.</p>
		<p>Implementar modificaciones para fortalecer estímulos efectivos.</p>
	Consolidación de acciones generadoras de bienestar.	<p>Análisis e investigación de mejores prácticas que estimulen y permitan incentivar al funcionario.</p>
		<p>Analizar la viabilidad de estas nuevas prácticas que se van a implementar.</p>
<p>Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando.</p>	<p>Digitalizar la planta global y la planta estructural y los grupos internos de trabajo; así como generar reportes inmediatos, que permitan identificar los empleos que pertenecen a la Administración Municipal.</p>	<p>Implementación digital que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, además de identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural.</p>
		<p>Capacitación a los</p>

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 62DE65</p>	

		funcionarios en las TIC.
<p>Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes.</p>	<p>Actualización del manual de funciones que incluye las funciones y los perfiles de todos los empleos de la entidad por núcleos básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1083 de 2015 y competencias funcionales abierto para consulta de toda la Entidad.</p>	<p>Estudio y formulación del proceso de reorganización administrativa, para la respectiva actualización y modificación del manual de funciones.</p>
<p>Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor.</p>	<p>Consolidación de la información electrónica de la hoja de vida de cada servidor la cual debe incluir los datos personales, los estudios, la experiencia y demás datos relevantes para la toma de decisiones.</p>	<p>Uso de herramientas informáticas y digitales las cuales permitan a la entidad y a sus funcionarios tener un conocimiento de la planta global de los empleados.</p>
<p>Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad.</p>	<p>Lograr que al menos un 20% de las personas interesadas dentro de la entidad, estén incluidas en el programa de Bilingüismo.</p>	<p>Creación e incorporación en la entidad del programa de bilingüismo.</p>
		<p>Proporcionar herramientas y recursos de aprendizaje a los funcionarios para facilitar el desarrollo de su autonomía personal y prepararlos.</p>

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 63DE65</p>	

		<p>Ajustes de carácter administrativo en la institución para asignar tiempos y espacios durante la jornada laboral para que los encuentros y capacitaciones sean posibles.</p>
		<p>Jornadas de aprendizaje en las que se forme a los funcionarios de la entidad en el segundo idioma.</p>

**Tabla 13.** Objetivos enfocados al mejoramiento de Talento Humano con sus respectivas estrategias y acciones a tomar en cuenta.

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 8001 13389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 64DE65</p>	

## Bibliografía

- Administrativo, D. (2012). Metodología para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Bogotá D.C.
- Alcaldía Municipal de Ibagué. (2006). Código de ética y Valores. Ibagué.
- Alcaldía Municipal de Ibagué. (11 de Diciembre de 2015). Manual Políticas de operaciones por procesos. Ibagué.
- DANE. (Octubre de 2016). Informe de coyuntura económica regional. Departamento de Tolima .
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (Octubre de 2017). Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el sector público del sector colombiano. Bogotá, D.C.
- Ibagué, A. d. (2016). Plan de Desarrollo 2016-2019. Ibagué.
- Ministerio Tecnologías de la investigación y las comunicaciones. (s.f.). Libro blanco (el ABC del teletrabajo en Colombia).
- Pública, D. A. (Mayo de 2014). Manual técnico del Modelo Estándar de control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014. Bogotá, D.C.
- Publico, D. d. (Febrero de 2017). Empleo Público y gestión estratégica del Talento Humano en la entidades públicas . Colombia.

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-05</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 65DE65</p>	

CONTROL DE CAMBIOS

VERSION	VIGENTE DESDE	OBSERVACION
01	28/09/2018	Primera versión

Revisó	Aprobó
Flor Alba Aguirre Profesional Universitario	Amparo Betancourt Roa Secretaría Administrativa