


	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página: 1 de 48	

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ

**SECRETARÍA ADMINISTRATIVA
DIRECCION DE TALENTO HUMANO**

2025



La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		Versión: 09	
	PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 23/01/2025	
		Página: 2 de 48	

Contenido



INTRODUCCIÓN	4
OBJETIVO GENERAL.....	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
ALCANCE	6
MARCO NORMATIVO.....	6
MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	7
Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Talento Humano (MIPG).....	8
Metodología de la Planeación Estratégica de la Gestión del Talento Humano	10
Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH	13
Medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG	14
INFORMACIÓN BASE PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	15
1. Planta de personal.....	15
2. Recursos requeridos.....	16
3. Sistemas de información	16
4. Caracterización servidores públicos Alcaldía Municipal de Ibagué- Tolima	17
5. Resultados de la encuesta sobre necesidades y expectativas de los Planes de Talento Humano	18
6. Acuerdos Sindicales	19
7. Manual de Funciones	19
DIÁGNOSTICOS	20
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ADMINISTRACION MUNICIPAL.....	21
Misión de la entidad	21
Visión de la entidad.....	21
Política Integral.....	22
Política del Talento Humano.....	22

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página: 3 de 48	

Misión de la Dirección de Talento Humano	23
Funciones de la Dirección de Talento Humano.....	23
Código de Integridad y Buen Gobierno.....	25
Estructura Organizacional	26
Mapa de Procesos de la Alcaldía Municipal de Ibagué	27
DEFINICIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	28
Gestión del empleo	29
DESARROLLO DE LA PLATAFORMA ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO.....	30
1. INGRESO.....	31
Plan de Previsión de Recurso Humano	31
Plan Anual de Vacantes	32
Inducción	34
2. PERMANENCIA.....	36
Plan Institucional de Capitación.....	36
Plan de Estímulos y Bienestar Social	37
Programa de Bienestar Social.....	37
Programa de Incentivos	38
Programa de Reinducción	40
Sistema de información y gestión del empleo público (SIGEP).....	40
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	40
3. RETIRO.....	41
OTRAS ESTRATEGIAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	44
Administración de la Nómina.....	44
Situaciones Administrativas.....	44
Convenios.....	45
Vinculaciones jóvenes al estado.....	45
Servidor público 4.0.....	45

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		Versión: 09	
	PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 23/01/2025	
		Página: 4 de 48	

Acuerdos de gestión	45
Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional.....	46
4. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL	47

INTRODUCCIÓN



El Plan Estratégico de Talento Humano, tiene carácter indicativo y alinea todos los componentes que integran la gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales mediante acciones de mejoramiento continuo en el desarrollo, el reconocimiento, el bienestar la motivación de los servidores, en lo relacionado con el ciclo de vida del servidor público, desde las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Este documento se constituye en una herramienta de organización y estructuración de las actividades de la Dirección de Talento Humano, orientándola hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de la población objetivo.

De acuerdo al contenido del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, la política de “Gestión de Talento Humano”, se encuentra orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos, buscando el desarrollo de competencias laborales y comportamentales, la entrega de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, Evaluación del Desempeño, 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), la matriz de autodiagnóstico de la Gestión del Talento Humano, se definen las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro para el

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página: 5 de 48	

apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la Administración Municipal.



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.
- 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.
- Precisar las acciones para los procesos de Ingreso, permanencia y retiro de los servidores público.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página: 6 de 48	

- 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, inicia con la detección de necesidades en los componentes (Bienestar, capacitación, SGSST, incentivos, provisión y plan de vacantes) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos. Aplica a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes (plan de vacantes, plan de revisión de recursos humanos, plan institucional de capacitación, plan de bienestar social); y extensivo a la población de colaboradores y terceros (plan de seguridad y salud en el trabajo), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente.



MARCO NORMATIVO

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
Decreto 1227 de 2005	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.
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.
Decreto Ley 1567 de 1998	El cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto número 1083 de 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto número 1083 de 2015,



La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Página: 7 de 48	

NORMAS	DESCRIPCIÓN
	Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
Decreto 1227 de 2005	“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.
Decreto 4665 de 2007	“Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”.
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo en el cual se encuentra toda la reglamentación existente en Colombia relacionada con los aspectos laborales.
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo
Ley 1952 de 2019	Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
Resolución 0312 de 2019	“Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”.
Resolución 790 del 29 de noviembre de 2023	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
Decreto 2482 de 2012	“Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”

MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página: 8 de 48	

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 pertinente a elaborar instrumentos que se constituyen 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.

La planificación de las acciones para el Talento Humano, 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, la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen las áreas de talento humano de las entidades como líderes de procesos, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos generando la mejora en la prestación del servicio a los ciudadanos y mayor confianza de la comunidad.



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.

La estrategia comparte con el modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG una visión del talento humano como uno de los ejes principales dentro de la gestión en las entidades públicas, lo concibe como el gran factor crítico de éxito para una buena gestión que logre resultados, como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos, esto explica que el tema de talento humano ocupe el centro del MIPG.

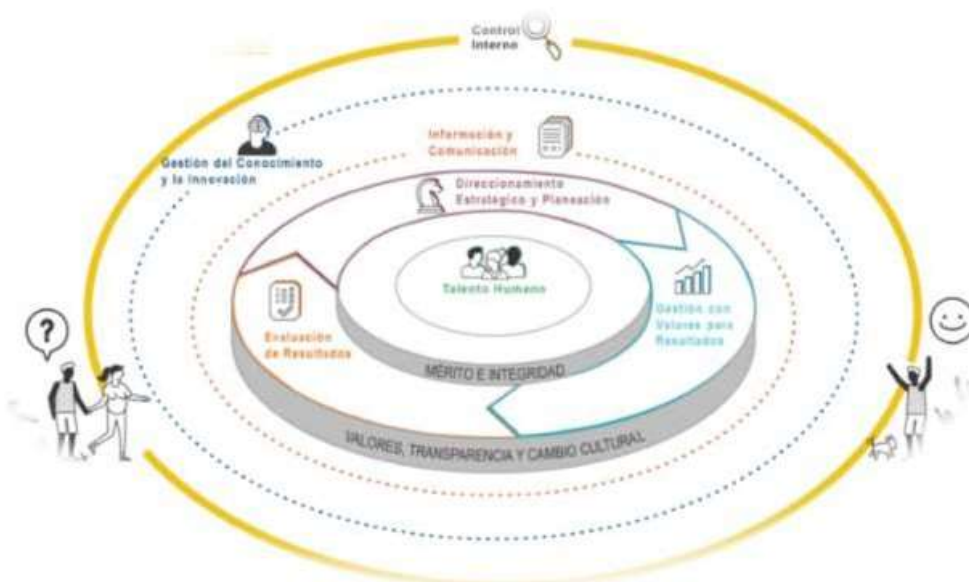
El éxito de la planeación Estratégica del Talento Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión,

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Página: 9 de 48	

objetivos institucionales, planes, proyectos, programas y proyectos). Planear las acciones para la gestión del 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.

Ilustración 1 Modelo Integrado de Planeación y Gestión





Grafica 1 Política de Gestión Estratégica de Talento Humano

En la gráfica 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.

La estrategia desde el gobierno nacional apunta a lograr que el empleo público en Colombia sea atractivo, retador y motivante generando las condiciones para construir un sector más competitivo, dinámico y que dé respuesta de las cambiantes necesidades y expectativas de las diferentes partes interesadas.

Para cumplir con estos objetivos se plantea un modelo de empleo público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página: 10 de 48	

subcomponentes del proceso de gestión estratégica del talento humano: Direccionamiento estratégico y planeación institucional, ingreso, desarrollo y retiro.



Gráfica 2 Direccionamiento estratégico y planeación institucional del Talento Humano



En este sentido se entiende la GETH como el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional. Esta concepción implica la necesidad de articular estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con talento humano, alineándolas con los objetivos misionales.

Metodología de la Planeación Estratégica de la Gestión del Talento Humano

La proyección del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se articula con los lineamientos establecidos en el Plan de Desarrollo, Plan Estratégico Institucional, Planes, Programas y Proyectos implementados de la vigencia.

El proceso de implementación de la estrategia institucional el cual define las iniciativas trazadas, precisa todo un modelo PHVA. El desarrollo del Plan de

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página: 11 de 48	

Gestión del Talento Humano, debe hacerse bajo un enfoque basado en procesos, en el que constantemente se están realizando actividades de transformación.

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.

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.

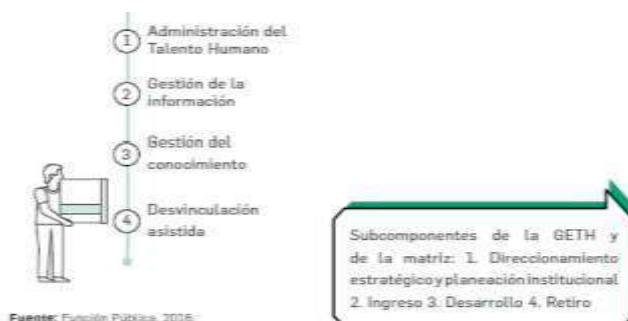
Permanencia: en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, entre otras.

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

Gráfica 4 Gestión del Talento Humano



	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		Versión: 09	
	PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 23/01/2025	
		Página: 12 de 48	





Para lograr esta articulación es importante que desde la fase de planeación estratégica se puedan identificar las necesidades de mejora y uno de los insumos es el diagnóstico derivado a través de la matriz de la GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política.

El diligenciamiento de esta matriz generará una calificación que ubica a cada entidad en particular en alguno de los tres niveles de madurez de la GETH.

Grafica 5 Niveles de madurez de la gestión estratégica del Talento Humano

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

 Alcaldía de IBAGUÉ	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
	PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 23/01/2025	
		Página: 13 de 48	



Fuente: DAFP, 2016



Para lograr esta articulación es importante que desde la fase de planeación estratégica se puedan identificar las necesidades de mejora y uno de los insumos es el diagnóstico derivado a través de la matriz de la GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la entidad puede identificar las fortalezas y los aspectos para fortalecer, como punto de partida para la implementación de la gestión estratégica.

Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye las Rutas de Creación de Valor, como una herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas. Las Rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que permiten impactar y producir resultados eficaces. Las rutas son las siguientes:

1. Ruta de la Felicidad
2. Ruta del Crecimiento
3. Ruta del Servicio
4. Ruta del análisis de datos

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página: 14 de 48	

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por el GGH, mediante la matriz GETH se da cumplimiento a los lineamientos de la política se evidencia una calificación de 89,3 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez.



RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR		
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	93	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan y gusten en su puesto: 93 Ruta para facilitar que los gerentes tengan el tiempo suficiente para tener sus roles operativos, trabajo, ocio, familia, estudio: 93 Ruta para implementar incentivos financieros en calidad ocasional: 91 Ruta para generar bienestar en su familia: 96
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	85	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento: 83 Ruta para implementar una cultura de liderazgo apropiada por el bienestar del talento a partir de que está asociado al lugar: 84 Ruta para implementar un liderazgo basado en valores: 84 Ruta de formación para capacitar a quienes que cubren los gaps: 88
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	87	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio: 90 Ruta para implementar una cultura basada en el trabajo y la generación de bienestar: 83
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	91	Ruta para generar cultura de trabajo basada en "hacer siempre las cosas bien": 91 Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad: 91
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	87	Ruta para analizar y hacer procesos y flujo del uso de los datos: 87

Medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG

De acuerdo a los resultados obtenidos para la vigencia 2023, la Alcaldía de Ibagué obtuvo una calificación en el Índice de Desempeño Institucional del 85,4, superando el valor promedio de otras entidades, el cual fue de 72,26 y para la política de Talento Humano, se alcanzó una calificación de 91,6, en un nivel de madurez “De Consolidación” como se muestra a continuación:



La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Fecha: 31/01/2025	
		Página: 15 de 48	

Fuente: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>



Fuente: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>



INFORMACIÓN BASE PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

1. Planta de personal

La planta de personal actual de la Alcaldía Municipal de Ibagué, se adoptó a través del Decreto N° 1000-0005 de 2019 y modificada a través del Decreto N° 1000-0144 de 2020, la cual está conformada por un total de por 837 empleos, de los cuales 1 es de elección popular, 1 de período fijo, 129 son empleos de Libre Nombramiento y Remoción y 706 son de Carrera Administrativa, de los cuales 127 son de carrera general, 11 de carrera específica (Cuerpo Oficial de Bomberos) y 568 empleos provistos a través de provisionalidad. Actualmente 19 cargos no están provistos.

NIVEL	# CARGOS
Directivo	61
Asesor	43
Profesional	280
Técnico	271
Asistencial	182

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Página: 16 de 48	

TOTAL	837
--------------	------------

Fuente: Base de datos de nómina PISAMI

2. Recursos requeridos

Para la vigencia 2025 en el Presupuesto General en los rubros de capacitación funcionarios, Proceso de bienestar social funcionarios se encuentran apropiados los recursos encaminados al desarrollo de las estrategias planteadas en el presente Plan.



Además de estos recursos, se gestionarán actividades con la Caja de Compensación Familiar y la Administradora de Riesgos Laborales, así como con otras entidades que eventualmente pueden proveer los servicios requeridos de capacitación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo.

3. Sistemas de información

La Dirección de Talento Humano actualmente se apoya en los siguientes sistemas de información, para la gestión de sus procesos:

SISTEMA	PROCESO DE APOYO	ORIGEN
SIGEP II	Sistema de Información para la Gestión del Empleo Público	Externo
PISAMI	Sistema para la liquidación de la nómina activa Sistema de información digitalizada de las hojas de vida	Interno
SIMO	Sistema de información para el cargue de la Oferta Pública de Empleos Vacantes de la entidad	Externo
PASIVOCOL	Sistema de seguimiento y actualización de los cálculos actuariales de los pasivos pensionales	Externo
AXXA COLPATRIA	Sistema para gestionar las afiliaciones de funcionarios y contratistas, los ausentismos laborales, el reporte de accidentes de trabajo y la radicación de incapacidades	Externo

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
	PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 23/01/2025	
		Página: 17 de 48	

SISTEMA	PROCESO DE APOYO	ORIGEN
SECOP II	Plataforma transaccional en la cual las Entidades Estatales pueden hacer todo el Proceso de Contratación en línea	Externo

Fuente: Elaboración propia

4. Caracterización servidores públicos Alcaldía Municipal de Ibagué-Tolima

La Alcaldía Municipal de Ibagué evidenció la necesidad de identificar las características psicosociales intralaborales y extralaborales del talento humano adscrito a la Administración Municipal, por ello realiza la encuesta de caracterización a personal vinculado de planta, con el fin de que a partir de sus resultados se proyecten y ejecuten actividades para gestionar planes, programadas y proyectos en pro del mejoramiento de los procesos y calidad de vida del talento humano, acercando a la entidad a la ruta de la felicidad y con ello fortaleciendo la atención hacia el cliente externo e interno.



La metodología utilizada para recoger dicha información fue por medio de la información consolidada por el Sistema de Información PISAMI, módulo de nómina. Se identifica el porcentaje de hombres y mujeres vinculados a la planta de personal y los rangos de edad así:

*Tabla. Personal de Planta de la Alcaldía Municipal de Ibagué
Distribución de Hombres y Mujeres por Edades*

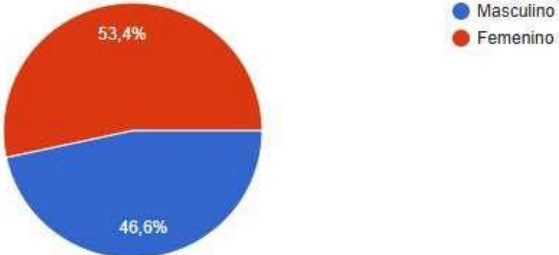
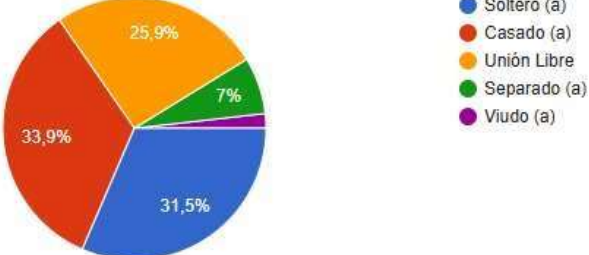
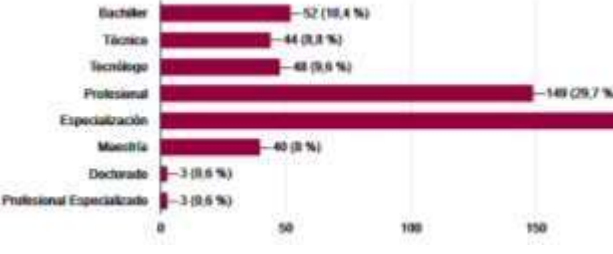

Género/Rango de Edad	18 a 28 años	29 a 35 años	36 a 40 años	41 a 45 años	46 a 50 años	51 a 55 años	56 a 60 años	61 a 65 años	66 o más	Total
Mujer	22	81	68	54	49	32	39	33	15	393
Hombre	28	70	54	52	48	41	44	41	13	391
TOTAL	50	151	122	106	97	73	83	74	28	784

Fuente: Base de nómina con corte a 31 de diciembre de 2024



La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

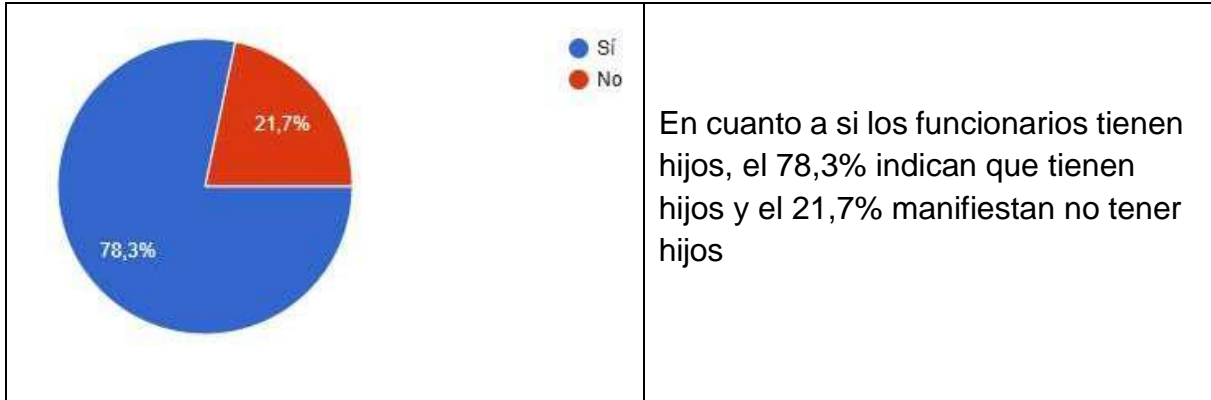
	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página: 18 de 48	

5. Resultados de la encuesta sobre necesidades y expectativas de los Planes de Talento Humano

	<p>Respecto al sexo biológico se observa que el 53,4% son mujeres y el 46,6% son hombres</p>
	<p>En el gráfico se evidencia que el 31,5% de la población es soltera, 33,9% de la población está casada y el 25,9% se encuentra en unión libre, indicando la mayoría de la población cuenta con un hogar constituido, es decir, cuenta con estabilidad familiar. Por otro lado, el 7% son separados y un 1,8% son viudos</p>
	<p>De acuerdo al gráfico el 29,7% del talento humano vinculado a la Administración Municipal, cuentan con un pregrado, el 47,8% cuenta con un posgrado, el 9,6% cuenta con título de tecnólogo y un 8,8% de técnico; por último el 10,4% manifiesta tener título de bachiller</p>
	<p>Con respecto al tema de vivienda el 27,9% de los funcionarios expresan tener vivienda propia, el 49% no cuentan con vivienda financiada, el 42,6% pagan arriendo y el 22,7% comparte vivienda con un familiar.</p>

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página: 19 de 48	



Fuente: Encuesta de evaluación 2024 y expectativa 2025 Planes de capacitación y bienestar social e incentivos

Es de anotar que la información producto de este ejercicio de encuesta, es utilizada para la proyección y diseño de las actividades del área de talento humano.



6. Acuerdos Sindicales

Mediante Decreto 1000-0622 del 21 del 23 de agosto de 2024 la Alcaldía Municipal de Ibagué adoptó e implementó el Acuerdo Colectivo de Trabajo concertado con las diferentes organizaciones sindicales. En el Acuerdo se incluyeron varios temas que deben ser tenidos en cuenta como insumo para la planificación de las acciones de Talento Humano, para garantizar el cumplimiento del Acuerdo.

7. Manual de Funciones

El Manual de Funciones vigente fue establecido mediante Decreto 1000-1210 de 2023; durante la vigencia 2023 se contrató su actualización, en el cual se tuvieron en cuenta los cambios normativos del Decreto 815 de 2018 sobre las nuevas competencias de los servidores públicos y los procedimientos que actualmente se desarrollan en la entidad para sean acordes con las funciones de los servidores públicos.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04		
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Versión: 09
				Fecha: 23/01/2025
				Página: 20 de 48

DIAGNOSTICOS

Matriz GETH

La herramienta de autodiagnóstico y los resultados del FURAG permiten establecer una línea de base para iniciar la planificación de los cambios en el proceso de Talento Humano. Es por esto que, en la planeación se tiene en cuenta los resultados del FURAG, en lo corresponde a talento humano, y se debe diligenciar la Matriz GETH para establecer el estado actual de la gestión y se analizan los resultados relacionados con las rutas de creación de valor para identificar las prioridades a incluir en los planes de talento humano.

Necesidades de capacitación

Para la vigencia 2025, se aplicó encuesta para el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Individual para conocer los temas de interés de capacitación acorde con el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030; así mismo se solicitó a cada directivo, integrantes de la comisión de personal y al grupo de delegados por dependencias el reporte de las necesidades.



Necesidades de bienestar

Para la construcción del Plan de Bienestar Social, se adelantó una encuesta para identificar actividades de interés y evaluar la satisfacción con las actividades adelantadas en la vigencia anterior.

Análisis de la caracterización del talento humano

En la Dirección de Talento Humano se identificó la necesidad de implementar una herramienta por medio de la cual se tenga en tiempo real información relacionada con la caracterización del personal, para la toma de decisiones basada en evidencia.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	

Resultados de la Evaluación de Desempeño

Dentro de la planificación anual queda contemplada la programación de las actividades correspondientes a la evaluación de desempeño, de acuerdo a los lineamientos del Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC.

Medición de clima organizacional

En 2025 se deberá realizar la medición del clima organizacional en la Administración municipal de Ibagué.

Diagnóstico de riesgo psicosocial

Dentro de este Plan están contempladas acciones que mitiguen los riesgos psicosociales, que generen alternativas de mejoramiento para las personas que laboran en la Administración Municipal.



DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ADMINISTRACION MUNICIPAL

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 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

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página: 22 de 48	

En el año 2027 los habitantes de Ibagué disfrutarán de un entorno Urbano-Rural que promueva el derecho a la ciudad mediante el desarrollo integral del territorio que garantice el bienestar mediante el acceso a una vivienda digna, una educación de calidad e inclusiva, una atención médica oportuna, un sistema de transporte público y asequible, con servicio de agua efectivo como centro y potencia de vida, en donde se logren tomar decisiones que impactan la convivencia en el territorio en manera conjunta, contando con espacios públicos incluyentes diseñados a brindar calidad de vida de la población, independientemente de la situación física, socioeconómica o cultural permitiendo a los ibaguereños satisfacer de manera sostenible las necesidades del presente, sin comprometer los recursos de las generaciones futuras bajo el ejercicio efectivo de la función social y ecológica de la propiedad.



Política Integral

La Alcaldía Municipal de Ibagué, es una entidad pública del orden territorial, encargada de promover el Desarrollo Social, Económico, Ambiental e Institucional, que satisface los requerimientos de las partes interesadas (Ciudadanos, servidores públicos, contratistas, subcontratistas, entes gubernamentales, entes de control, visitantes, entre otros...) de manera efectiva. La Alcaldía Municipal de Ibagué está comprometida con la gestión en seguridad y salud en el trabajo, la preservación del ambiente y el aseguramiento y control de la calidad en todos los trámites, servicios y procesos de la entidad.

Política del Talento Humano

La Gestión Estratégica del Talento Humano -GETH- se desarrolla en el marco general de la política de empleo público y se fundamenta en los siguientes pilares: 1) el mérito, criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público, 2) las competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano, 3) el desarrollo y el crecimiento, elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad, 4) la productividad, como la orientación permanente hacia el resultado, 5) la gestión del cambio, la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página: 23 de 48	

estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores, 6) la integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y 7) el diálogo y la concertación, condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos. (MIPG, 2017).



Misión de la Dirección de Talento Humano

Generar transformación cultural y organizacional en el logro de objetivos y metas institucionales mediante el desarrollo del talento humano del Municipio, estableciendo políticas, planes, programas y actividades de administración de personal y carrera administrativa, salud y seguridad en el trabajo, capacitación, bienestar e incentivos, evaluación del desempeño, el fortalecimiento de equipos de trabajo, habilidades y conocimientos de los servidores públicos de la entidad, generando sentido de pertenencia y óptimos ambientes de trabajo.

Funciones de la Dirección de Talento Humano



- Aplicar el sistema de carrera administrativa en la Administración Central Municipal, conforme a las normas legales vigentes.
- Realizar los procesos de vinculación del personal a la planta del Municipio, acorde a la ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios bajo los principios de transparencia, equidad e igualdad.
- Orientar la capacidad ocupacional y personal a la contribución de objetivos y metas institucionales mediante el desarrollo de estrategias de potenciación y modelamiento del talento humano del Municipio
- Caracterizar la capacidad laboral de los servidores públicos para desempeñarse en diferentes contextos, y especialmente para responder a los requerimientos de calidad de sus resultados laborales.
- Promover el desarrollo de equipos de trabajo competitivos conforme a los objetivos y metas institucionales.
- Realizar los seguimientos a los planes de mejoramiento individual contemplados en las acciones preventivas para el mejoramiento del desempeño laboral y comportamental de los servidores públicos de la planta de personal.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página: 24 de 48	

- Desarrollar un sistema de evaluación como instrumento de mejoramiento profesional y personal, articulado al desempeño organizacional.
- Implementar acciones correctivas ante las quejas y reclamos a servidores públicos, efectuadas por un usuario, el superior, un compañero, un ente de control o por medios de comunicación, etc.
- Generar condiciones satisfactorias de interacción y participación del talento humano en el sistema laboral municipal para el cumplimiento de la misión institucional y al Plan de Desarrollo.
- Diseñar programas de estímulos e incentivos en los grupos de trabajo que por sus logros se destaquen dentro del Municipio.
- Diseñar los programas y políticas que logren el desarrollo integral del servidor público de la alcaldía generando la cultura del servicio al usuario.
- Dirigir la inducción, reinducción y formación de los servidores públicos Municipales. Diseñar y administrar los programas de Capacitación y Formación en la entidad, orientados a fortalecer o potencializar las competencias, según las necesidades institucionales.
- Elaborar los proyectos de planta de personal, así como los manuales de funciones y requisitos de conformidad con las normas vigentes.
- Liderar la modificación de la estructura organizacional de la entidad y nomenclatura, identificando y documentando los procesos, procedimientos, trámites y las metodologías de la Administración Central Municipal.
- Administrar y controlar la nómina de los servidores públicos del Municipio de Ibagué.
- Velar por el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias en materia de administración de personal.
- Custodiar y mantener actualizado el archivo de las hojas de vida del personal activo e inactivo de la Administración Central Municipal.
- Expedir las certificaciones laborales del personal activo e inactivo de la Administración Central de la Alcaldía.
- Adecuar el sistema de estímulos para potenciar los equipos de trabajo hacia el logro efectivo de objetivos y metas institucionales, y como instrumento motivador del servidor público en todos sus escenarios
- Coordinar y organizar el programa de desvinculación laboral del personal de planta.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	

- Elaborar los planes estratégicos de Talento Humano
- Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.
- Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante procesos de selección por méritos.
- Implementar el sistema de evaluación de desempeño al interior de la entidad de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Organizar y administrar un registro sistematizado del personal de la entidad que permita la formulación de programas internos y la toma de decisiones.

Código de Integridad y Buen Gobierno

El Código de Integridad y Buen Gobierno de la Alcaldía Municipal de Ibagué, es una herramienta, para asegurar que los servidores públicos orienten su actuar al cumplimiento de los fines misionales y del Estado, el cual se adoptó el Código de Ética y del Buen Gobierno a través del Decreto N° 1000-0612 de 2020.

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: igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.



El Código de la Integridad y Buen Gobierno está representado por **PELHUSA**, es quien se encargará de animar a los funcionarios para seguir actuado conforme a lo que significa su nombre:

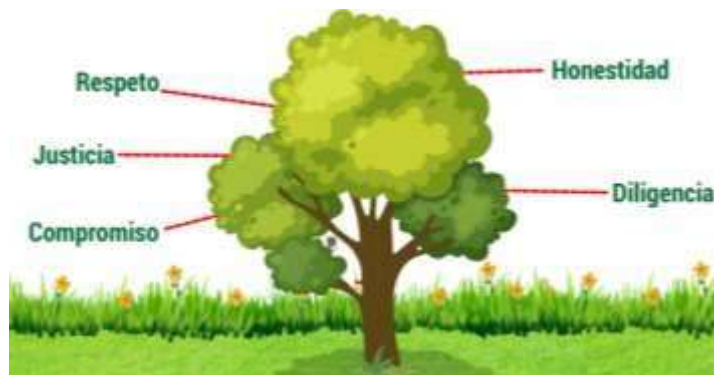
P Pertenencia
E Equidad
L Lealtad
H Honestidad
U Unidad
S Servicio
A Amor ético



Los valores institucionales para la Alcaldía Municipal de Ibagué son:

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
	Fecha: 23/01/2025		
	Página: 26 de 48		



Diligencia: Cumplir los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos.

Justicia: Servir con igualdad y equidad, actuando con probidad en relación con las personas, los procesos y las decisiones.

Compromiso: Ser consciente de la importancia del rol como servidor público y estar en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se relaciona en sus labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Honestidad: Actuar con rectitud, transparencia y coherencia con la que se piensa y se expresa.

Respeto: Reconocer al otro en la diferencia, brindando un trato amable y considerado a todos y todas. Apreciar el entorno, su cuidado y la observancia de conductas para preservarlo y dignificarlo.



Link cartilla:

<https://ibague.gov.co/portal/seccion/contenido/contenido.php?type=2&cnt=2&subtype=1&subcnt=307#gsc.tab=0>

Estructura Organizacional

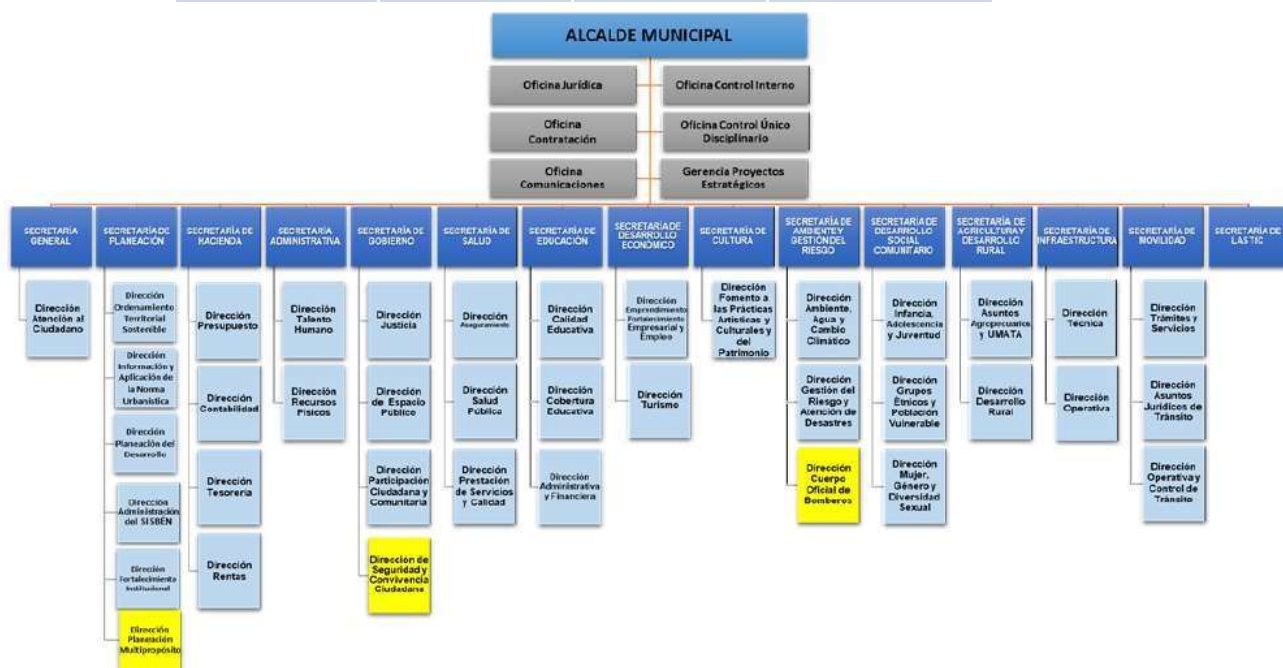
En el año 2023, la Alcaldía de Ibagué presentó ante el Honorable Concejo Municipal el proyecto para reorganizar la estructura organizacional de la entidad,

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página: 27 de 48	

el cual fue aprobado a través del Acuerdo N° 0005 de 2023 y adoptada por medio del Decreto N° 1000-0372 de 2023, en el cual se crearon 2 nuevas dependencias de la siguiente manera:

DEPENDENCIA	ESTRUCTURA ANTERIOR	ESTRUCTURA ACTUAL	DEPENDENCIAS CREADAS
SECRETARÍAS	15	15	0
DIRECCIONES	36	39	3
OFICINAS	5	5	0
GERENCIAS	1	1	0
TOTAL	57	60	3





Mapa de Procesos de la Alcaldía Municipal de Ibagué

El modelo de operación de la Entidad está compuesto por:

- 2 Proceso Estratégicos
- 3 Procesos Transversales

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

 Alcaldía de Ibagué	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		Versión: 09	
	PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 23/01/2025	
		Página: 28 de 48	

- 13 Procesos Misionales
- 6 Procesos de Apoyo
- 1 Proceso de Evaluación





Fuente: SIGAMI Alcaldía de Ibagué

DEFINICIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

A continuación, se presenta la conformación del Plan Estratégico de Talento Humano - PETH con respecto al ciclo de vida del servidor público, el cual se encuentra alineado con las estrategias y actividades que hacen parte del Plan de Acción del Área de Talento Humano, en el marco del Sistema Integrado de Gestión de la Administración Municipal de Ibagué:

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página: 29 de 48	

Gestión del empleo

Para desarrollar de manera más clara este subsistema, dividiremos sus procesos en cuatro etapas: ingreso, inducción, movilidad y retiro.

Ingreso:

El ingreso de personal a la Alcaldía Municipal de Ibagué se adelanta bajo los lineamientos tanto constitucionales, como legales vigentes, garantizando la transparencia y equidad en la vinculación y promoción, buscando así, incorporar a la planta personal idóneo, competente y comprometido.

Mientras se surte el concurso de méritos por parte de la CNSC, la entidad realiza la provisión de los empleos de carrera administrativa bajo dos maneras: (i) la figura de encargo con personal de carrera administrativa y (II) nombramientos en provisionalidad. Para tales procesos se efectúa un análisis de la hoja de vida de los elegidos, frente a los requisitos definidos en el manual de funciones y competencia laborales. Para la vinculación de personal, la Alcaldía estableció el procedimiento **PRO-GH-08: Para gestionar la vinculación del Talento Humano**.

Inducción:



El programa de inducción es un instrumento que facilita incluir a los funcionarios en el quehacer de la Alcaldía, y así generar conciencia, compromiso con la institución y suministrar la información para el mejor conocimiento de la función pública, promoviendo desarrollo individual y organizacional y el aprendizaje, de manera participativa, enfocado en la prevención y en el autocontrol.

La inducción busca fortalecer la gestión institucional, facilitando la adaptación e integración del personal nuevo, brindando información importante, sobre sus derechos, deberes y obligaciones.

Movilidad:

Las condiciones de flexibilidad de la planta global y la estructura de la entidad, permiten que los funcionarios puedan desarrollar sus capacidades profesionales

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página: 30 de 48	

en diferentes áreas, empleos y otras entidades; es así como la entidad ha desarrollado la movilidad a través de las siguientes modalidades establecidas en la normatividad legal vigente:

- Encargo
- Comisiones de servicio
- Reubicación
- Traslado

Es importante aclarar que, para la aplicación de las modalidades anteriormente mencionadas, se tiene en cuenta la necesidad institucional, el cumplimiento de requisitos normativos y cumplimiento del perfil de los funcionarios.

Retiro:

El retiro obedece a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, para la gestión de este proceso, la Alcaldía diseñó el formato **FOR-19-PRO-GH: Entrega del cargo**



Para el retiro por pensión, la Dirección de Talento Humano desarrolla el programa de prepensionados, en el que se efectúan diferentes actividades, que tienen como objetivo preparar a esta población para su retiro, teniendo en cuenta el desarrollo de aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros, facilitando asumir el retiro de la vida laboral.

DESARROLLO DE LA PLATAFORMA ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

A continuación se describen el desarrollo de cada una de las etapas de la Administración del talento humano desde su vinculación, hasta su retiro, teniendo en cuenta los diferentes planes temáticos que los componen, tales como:

1. Plan de Previsión del Recurso Humano
2. Plan Anual de Vacantes
3. Plan Institucional de Capacitación PIC
4. Plan de Estímulos
5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
6. Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Página: 31 de 48	

1. INGRESO

Plan de Previsión de Recurso Humano



La estrategia de Vinculación y Gestión del Talento Humano está orientada a la provisión de las vacantes de la planta.

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 está 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.*

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.”

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página: 32 de 48	

La Administración Municipal no realiza evaluación de competencias de los candidatos para cargos de libre nombramiento y remoción ya que es discrecionalidad del nominador, en este caso del señor Alcalde realizar los nombramientos de los Directivos acorde al perfil del cargo que está incluido en el Manual de Funciones.

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.

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, delegado por la Dirección de Talento Humano al profesional Universitario, quien se encarga de hacer seguimiento a la programación de la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, y lo actualiza conforme a los requisitos de Ley anualmente, se publica en la página de la entidad, seguimiento al presupuesto destinado por la entidad para tal fin y la proyección para la siguiente vigencia acorde con la Secretaria Administrativa.

El Plan de Vacantes además es una herramienta necesaria la cual determina la oferta real de empleos y de esa manera poder generar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de vinculación y presupuestar oportunamente los recursos que estos implican. 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 versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		Versión: 09	
	PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 23/01/2025	
		Página: 33 de 48	

Los empleos a que hace referencia el Plan Anual de Vacantes son los empleos en vacancia definitiva, que a pesar de encontrarse inmersas por cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, y que por razón del servicio requieran ser provistos por un servidor de carrera de forma definitiva; en cuanto a las vacancias temporales originadas por novedades del personal, tales como vacaciones, permisos, compensatorios, etc. son atendidas con el mismo personal de la entidad con el fin de no afectar la prestación de los servicios, para esto se utiliza la figura de la delegación de funciones o encargo del puesto mientras se subsana la novedad en el personal.

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.

La Dirección de Talento Humano, de acuerdo con la normatividad que regula la materia debe implementar el Plan Anual de Vacantes teniendo en cuenta las Políticas y directrices establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP; también es la responsable de gestionar, presentar y actualizar el Plan Anual de Vacantes cada vez que se produzcan las mismas. Este plan se actualizará cada año, sin embargo, se publicarán por los medios de comunicación de la entidad las vacantes a cubrir por medio del encargo a través de los estudios técnicos. Este manual puede ser consultado en la página web de la Alcaldía Municipal de Ibagué

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

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página: 34 de 48	

La Secretaría Administrativa a través de la Dirección de 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.



Inducción

La 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.

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

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página: 35 de 48	

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

Ver Manual y Procedimiento de Inducción y Reinducción

Ruta: Planes y Programas – Sistema Integrado de Gestión – SIGAMI – Procesos Transversales – Gestión Humana – MAN-GH-01 y PRO-GH-04

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página: 36 de 48	

2. PERMANENCIA

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

Las estrategias de este Plan se operacionalizan a través de:



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 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.

A través del Plan Institucional de capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la Administración Municipal, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. Este plan se formulará anualmente, teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño; para su implementación se tiene en cuenta la oferta pública de formación, como la ofertada por el SENA, la ESAP, El Departamento Administrativo de la Función Pública, la caja de compensación COMFATOLIMA, Colpensiones, y otras entidades del orden público.

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.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página: 37 de 48	

Metodología

El desarrollo del Plan Integral de Capacitación (PIC), puede entenderse como un ciclo que inicia en el análisis de las necesidades de formación a los servidores públicos de la administración municipal, a través del diagnóstico de las mismas, 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, que se incluyen en una gran matriz donde se guarda relación con el Plan de Desarrollo Municipal, para el logro de los objetivos institucionales. Este ciclo cierra con la evaluación de impacto de las capacitaciones realizadas.

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 **DAFP**, en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la profesionalización del Servidor.

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.

Es por ello que según los ejes temáticos establecidos en el Plan de Formación y Capacitación 2023-2030, se analizan y agrupan los temas priorizados, los cuales se tienen en cuenta al momento de priorizar los temas que se incluyen en el PIC de la Alcaldía de Ibagué.

Ver Procedimiento del Plan Institucional de Capacitación



Ruta: Planes y Programas – Sistema Integrado de Gestión – SIGAMI – Procesos Transversales – Gestión Humana – PRO-GH-01

Plan de Estímulos y Bienestar Social

Programa 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

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página: 38 de 48	

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, 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.

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 por el DAFP.

La estrategia estará orientada a desarrollar un plan equitativo y eficaz que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, a través de un plan de desarrollo integral, fomentando la participación en

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página: 39 de 48	

programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores y principios institucionales, mediante actividades específicas que respondan a las características e intereses de los servidores. Igualmente, el plan de bienestar e incentivos se orientará al fortalecimiento de la cultura deseada y a la movilización de temas estratégicos de la entidad. Dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.



Metodología de selección a los mejores empleados por nivel jerárquico de carrera administrativa y mejor equipo de trabajo

La Dirección de Talento Humano aplica los criterios estipulados para seleccionar los mejores servidores públicos por nivel jerárquico en el Decreto de Estímulos, de igual forma se hace la convocatoria para la inscripción de los mejores equipos de trabajo.

Para seleccionar los mejores servidores públicos por nivel jerárquico con desempeño laboral en niveles de excelencia se procedió de la siguiente manera:

De acuerdo al informe consolidado de la evaluación de desempeño de los servidores de Carrera, se procede a seleccionar los servidores públicos que obtuvieron calificación sobresaliente, verificando además el cumplimiento de los 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 y se da cumplimiento a los demás 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 y se aplicarán los ítems de desempate establecidos a través de un trabajo conjunto entre la Dirección de Talento Humano y la Comisión de Personal.

Finalmente se convoca a todos los servidores públicos en un evento ceremonial para hacer entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los mejores servidores públicos de la Administración Municipal, así como al mejor servidor público con mejor evaluación en atención al ciudadano y mejor equipo de trabajo.

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página: 40 de 48	

Programa 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.

El tema tratado en la reinducción incluye 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 los ajustes normativos y el Código de Integridad y Buen Gobierno.

Ver Manual y Procedimiento de Inducción y Reinducción

Ruta: Planes y Programas – Sistema Integrado de Gestión – SIGAMI – Procesos Transversales – Gestión Humana – MAN-GH-01 y PRO-GH-04



Sistema de información y gestión del empleo público (SIGEP)

La Dirección de Talento Humano, en el primer semestre socializa a todos los servidores públicos las fechas y proceso para el realizar la declaración de bienes y rentas, además la dependencia ofrece orientación permanente a solicitud de los servidores públicos para el correcto diligenciamiento y uso de la plataforma. En cuanto al proceso de actualización de hoja de vida en el SIGEP, se deberá realizar el análisis para conocer el porcentaje de hojas de vida completas registradas en el sistema.

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Para la creación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se tienen en cuenta los requerimientos en el Artículo 2.2.4.6.8, punto 7, li del Decreto 1072, donde se indica que el empleador debe: ... “diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página: 41 de 48	

metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.” y el Artículo 16, donde se establece los estándares mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores de la Resolución 0312 de 2019, además la Alcaldía Municipal de Ibagué hace partícipe al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), el cual cuenta con representantes del nivel directivo, así como representantes de los trabajadores, con el fin de evaluar y priorizar las necesidades en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

Plan de Trabajo Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo



El plan de trabajo SG-SST 2025, desarrollado en cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, tiene como objetivo principal garantizar la seguridad y salud de los trabajadores mediante la implementación de medidas efectivas y la promoción de un entorno laboral seguro. Este plan incluye actividades como la actualización de SIGAMI, revisión y fortalecimiento de las políticas del SG-SST, y el diseño de planes específicos para mitigar riesgos psicosociales y físicos. Las acciones están organizadas bajo el enfoque del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), lo que asegura una mejora continua. Además, el equipo HSEQ lidera estas iniciativas utilizando recursos optimizados y garantizando el cumplimiento de los estándares legales. Este enfoque integral refuerza el compromiso organizacional con el bienestar laboral y la prevención de riesgos.

Para la vigencia 2025 se tiene planificado realizar 360 actividades enmarcadas en el ciclo PHVA de la siguiente manera: Planear (31 actividades), Hacer (246 actividades), Verificar (47 actividades) y Actuar (47 actividades).

3. RETIRO

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida, así como contar

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página: 42 de 48	

con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

La desvinculación asistida es un proceso de asesoría, apoyo, orientación y capacitación dirigido a la persona que está a pocos días de desvincularse de su entidad, para que pueda optar a la búsqueda de un nuevo empleo o actividad de calidad, nivel y condiciones similares a las de su anterior ocupación, en el menor tiempo posible.

Por ello acogiéndose al marco normativo existente en Colombia, se diseñan las actividades que durante el año se desarrollaran con el ánimo de que cada persona que se acerca a su retiro laboral, logre identificar cuáles son los aspectos que debe fortalecer en las áreas: financiera, psicológica – emocional, nutricional, hábitos de vida saludable y en la ocupación del tiempo libre.

La Alcaldía Municipal de Ibagué, plantea un programa especial para la orientación y fortalecimiento a los funcionarios públicos en la etapa de pre - pensionados, teniendo en cuenta que son personas que en su mayoría han dedicado gran parte de su vida a la prestación de sus servicios dedicando las horas hábiles de cada día al desempeño de su rol.

TEMÁTICAS A PLANEAR

Inducción y reinducción



Dentro de la planificación se incluirán, en el marco del Plan Institucional de Capacitación, las modalidades de inducción y reinducción para los servidores públicos, incluido el nivel Directivo y Asesor.

Evaluación de desempeño

Se incluye en el presente Plan todas las fases de la evaluación de desempeño, desde la capacitación, sensibilización, acompañamiento, concertación de compromisos hasta la calificación definitiva.

SIGEP

Se debe realizar la actualización, seguimiento y verificación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, incluyendo los **La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO**

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página: 43 de 48	

procesos de actualización de la Declaración de Bienes y Rentas y el seguimiento a las hojas de vida de los servidores públicos, así como las disposiciones establecidas en la Ley 2013 de 2019, y las que lo modifiquen o adicionen.

Área de calidad de vida laboral

Medición del Clima Laboral: El estudio de clima y cultura organizacional realizado a los funcionarios de planta de la **Alcaldía Municipal de Ibagué**, busca determinar aquellos aspectos fundamentales que pueden influir en el ambiente de trabajo, más aún si tenemos en cuenta que la Entidad está pasando por un período de cambios y ajustes a nuevas formas de trabajo, que se están generando por factores como los cambios en la estructura organizacional, el esquema de trabajo de la Administración y la implementación del Sistema Integrado de Gestión, todo ello, en el marco del cumplimiento de las políticas de atención al ciudadano definidas por el gobierno Nacional y fortalecido por el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.



La Dirección de Talento Humano se encargará de la aplicación de la encuesta cada dos años, elaborar el plan de trabajo que surja de las encuestas aplicadas, y del seguimiento y elaborar un informe anual que se publica en la página de la Administración Municipal.

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 empleado al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente en su nuevo estado.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página: 44 de 48	

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.

OTRAS ESTRATEGIAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Administración de la Nómina

En la Administración Municipal, se 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.

Situaciones Administrativas



Son circunstancias en las que se pueden encontrar los empleados públicos frente a la Administración durante su relación laboral.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, en ejercicio de sus competencias legales, ha elaborado el ABC de las situaciones administrativas de los empleados públicos.

Los empleados vinculados regularmente a la Administración Municipal, pueden encontrarse en las siguientes situaciones administrativas: 1. En servicio activo 2. En licencia 3. En permiso 4. En comisión 5. En ejercicio de funciones de otro empleo por encargo 6. Suspendido o separado en el ejercicio de sus funciones 7. En periodo de prueba en empleos de carrera 8. En vacaciones 9. En descanso compensado.

La Dirección de Talento Humano consolida la programación de vacaciones remitida por las diferentes áreas de la Administración Municipal, que permita prever situaciones administrativas que afecten a los servidores públicos

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página: 45 de 48	

contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio. Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos, genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para articular la ruta de la felicidad, el bienestar y el código de integridad en los funcionarios.

Convenios

La Dirección de Talento Humano ha tenido acercamientos con las diferentes instituciones educativas de educación superior para estrechar relaciones a través de diferentes convenios que permiten desarrollar estrategias de pasantías, capacitaciones y otras de apoyo institucional de doble vía.

Así mismo, se ha aperturado convenios comerciales con diferentes marcas que permite a los servidores públicos acceder a descuentos, aportando a su calidad de vida.

Vinculaciones jóvenes al estado

La administración municipal desde el 2019 creó en su planta global el cargo de profesional universitario sin experiencia, esto permite a la entidad la vinculación de jóvenes, actualmente la entidad cuenta con 50 jóvenes vinculados en la entidad; así mismo, la Dirección de Talento Humano en vigencias anteriores ha participado en el programa de Estado Joven en la Entidad, con el apoyo de la Caja de Compensación Comfatolima.



Servidor público 4.0

El Servidor Público 4.0 representa un nuevo paradigma en la gestión pública, donde la tecnología y la innovación son herramientas fundamentales para mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios. Adoptar estos lineamientos permitirá a los servidores públicos enfrentar los desafíos del futuro y ofrecer un servicio más cercano y efectivo a la ciudadanía.

Acuerdos de gestión

Los acuerdos de gestión son herramientas fundamentales para mejorar la gestión pública. Al establecer compromisos claros y medibles, contribuyen a una administración más eficiente, transparente y orientada a resultados. La

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	

implementación de estos acuerdos permite a la entidad pública brindar mejores servicios a la ciudadanía y responder de manera más efectiva a sus necesidades.

Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional

Para la vigencia 2025, se desarrollarán las siguientes actividades encaminadas al mejoramiento del clima y la cultura organizacional así:



- Administración del talento humano: desde perspectivas como el liderazgo, planeación y toma de decisiones, bajo las premisas de respeto, confianza y motivación.
- Comunicación e integración: se propenderá por desarrollar habilidades comunicativas asertivas de tipo verbal y no verbal, con énfasis en el saber escuchar, lo que servirá como principio de la integración y el trabajo en equipo.
- Trabajo en equipo: propiciar el trabajo en equipo basado en el apoyo, respeto y colaboración, con el aprovechamiento de los talentos existentes y el fortalecimiento de temas como la confianza, definición de objetivos comunes, sentido de pertenencia, toma de decisiones, entendimiento, responsabilidad y compromiso.
- Articular estrategias y acciones de acompañamiento que permitan mejorar y sostener las indicaciones del clima organizacional.
- Fomentar una cultura de mejora continua y seguimiento de las variables del clima organizacional.

PLANES TEMÁTICOS

Los siguientes temas son anexos al Plan Estratégico de Talento Humano de la Alcaldía Municipal de Ibagué:

1. Plan anual de vacantes
2. Plan de previsión de recursos humanos
3. Plan Institucional de capacitación

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Página: 47 de 48	

4. Plan de Bienestar e incentivos
5. Plan Anual de seguridad y salud en el trabajo



4. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano de la Administración Municipal son los siguientes:

1. Mediante la aplicación de indicadores: Este indicador hace referencia a la medición del porcentaje de cumplimiento de los indicadores establecidos en el Plan de Estímulos y el Plan de Capacitación, que hacen parte del Plan Estratégico de Talento Humano de la Administración municipal para la vigencia. Es de vital importancia para la medición del cumplimiento del objetivo del proceso, contribuyendo al mejoramiento continuo de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos de la administración municipal.
 - a) Se realiza la revisión del cronograma de capacitación del PIC, establecido para la vigencia y se determina el # capacitaciones ejecutadas mediante la revisión de las carpetas en el archivo de gestión de capacitación y las capacitaciones programadas en el cronograma de capacitación del PIC.

% Cumplimiento PIC= (# Capacitaciones ejecutadas/ # Capacitaciones programadas) *100%.
 - b) Se realiza la revisión del cronograma de actividades de Plan de Bienestar Social e incentivos, establecido para la vigencia y se determina el # actividades ejecutadas mediante la revisión de las carpetas en el archivo de gestión del P.B.S y las actividades programadas en el cronograma del P.B.S.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-04	
		PLAN: ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página: 48 de 48	

% Cumplimiento PBS= (# Actividades ejecutadas/ # Actividades programadas) *100%.

c) Cumplimiento Plan Estratégico Talento Humano= (A+D)/2

2. Así mismo, se elaboran informes semestrales de cada uno de los planes que componen el PETH de la Alcaldía de Ibagué, los cuales se publican en la página web de la entidad.

5. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	VIGENTES DESDE	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	11/05/2018	Creación Del Documento
02	25/04/2019	Actualización Normativa
03	22/12/2019	Actualización Normativa
04	15/07/2020	Actualización Normativa
05	29/01/2021	Actualización de acuerdo a nuevos lineamientos del DAFP
06	18/01/2022	Actualización Normativa
07	16/01/2023	Actualización Normativa
08	15/01/2024	Actualización Normativa
09	23/01/2025	Actualización Normativa

6. RUTA DE APROBACIÓN

Elaboró	Revisó	Aprobó
Profesional Universitario	Directora Talento Humano	Secretaria Administrativa

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO