



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO ALCALDÍA DE PITALITO

SECRETARÍA GENERAL TALENTO HUMANO

Pitalito, 2022



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

CONTENIDO

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. JUSTIFICACIÓN**
- 3. OBJETIVO GENERAL**
 - 3.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS
 - 3.2 OBJETIVOS DE GESTION
- 4. ALCANCE**
- 5. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO**
 - 5.1 MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO
 - 5.2 DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO – MIPG
 - 5.3 ALCANCE DE LA DIMENSIÓN
 - 5.4 SUBCOMPONENTES DE LA POLÍTICA DE GETH
- 6. GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**
 - 6.1 POLÍTICA DE TALENTO HUMANO
 - 6.2 DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA ALCALDÍA DE PITALITO
 - 6.3 ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
 - 6.3.1 BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022
 - 6.3.2 DIAGNOSTICO IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS
 - 6.3.3 SISTEMA DE ESTIMULOS
 - 6.3.4 INCENTIVOS POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL Y POR EQUIPOS DE TRABAJO
 - 6.3.5 COBERTURA BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
 - 6.3.6 LÍNEAS DE ACCIÓN DE PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

6.4 ACTIVIDADES DE BIENESTAR A DESARROLLAR

6.4.1 CRONOGRAMA ACTIVIDADES

6.4.2 PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL PARA ATENDER LAS NECESIDADES DETECTADAS.

6.4.3 PLAN DE INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS

6.4.3.1 PROGRAMA DE PREPENSIONADOS

6.4.4 MEDICIÓN Y EFECTIVIDAD DEL PLAN

6.4.5 PRESUPUESTO:

6.5 EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

6.5.1 OBJETIVOS

6.5.1.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO

6.5.1.2 OBJETIVOS DE GESTIÓN

6.5.2 MARCO LEGAL

6.5.2.1 PRINCIPIOS RECTORES

6.5.3.1 NORMATIVIDAD

6.5.4 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

6.5.4.1 MARCO CONCEPTUAL

6.5.5 ENFOQUES PEDAGÓGICOS

6.5.6 GLOSARIO

6.5.7 METODOLOGÍA

6.5.8 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

6.5.9 LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO – MIPG

6.5.10 RECOLECCIÓN DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE INDIVIDUAL Y COLECTIVO

6.5.11 RESULTADOS PIC 2020



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

- 6.5.12 RESULTADOS EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN
- 6.5.13 CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS
 - 6.5.13.1 METODOLOGÍA
 - 6.5.13.2 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
 - 6.5.13.3 TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS USADAS
- 6.5.14 ANÁLISIS DE RESULTADOS
 - 6.5.14.1 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN
 - 6.5.14.2 PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS
 - 6.5.14.3 NECESIDADES IDENTIFICADAS
- 6.5.15 EJES TEMATICOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC 2022
- 6.5.16 LÍNEAS PROGRAMÁTICAS
- 6.5.17 ÁREAS DE CAPACITACIÓN
- 6.5.18 MODALIDADES DE CAPACITACIÓN
 - 6.5.18.1 MODALIDAD VIRTUAL
 - 6.5.18.2. MODALIDAD MIXTA
- 6.5.19 EJECUCIÓN
- 6.5.20 PRESUPUESTO
- 6.5.21 PROGRAMAS DE APRENDIZAJE
- 6.5.23 INDUCCIÓN PRESENCIAL
- 6.5.24 RE-INDUCCIÓN
- 6.5.25 ENTRENAMIENTO, REENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO
- 6.5. 25 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN
- 6.5.26 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
- 6.5.27 PARTICIPACIÓN DEL MIPG
- 6.5.28 APROBACIÓN DEL PIC



6.5.29 INDICADORES

6.5.30 MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN DEL PIC Y PLAN DE ACCIÓN

6.5.31 SERVIDORES PÚBLICOS BENEFICIARIOS

6.5.32 OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS BENEFICIARIOS

6.5.33 OBLIGACIONES DE LAS SECRETARÍAS U OFICINAS

7. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

8. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

8.1 CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES

8.2 PLAN DE ACCIÓN MATRIZ ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO- GETH

8.3 MATRIZ ESTRATÉGICA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Alcaldía de Pitalito tiene como propósito establecer la línea estratégica de la entidad, es decir la secuencia de acciones que se realizan, en el tiempo y los recursos para desarrollar los planes, programas y proyectos que permiten la gestión del talento Humano, enfocado a cumplir el objetivo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Por consiguiente la Alcaldía de Pitalito elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo con lo establecido por MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de permanencia en la entidad (Ingreso, desarrollo y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la entidad, integrando así su plataforma estratégica, permitiendo una implementación de la política de gestión eficaz y efectiva desarrollando las cinco etapas de implementación (disponer de la información, diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano, elaborar el Plan de Acción, implementar el plan de acción y evaluar la gestión).

El presente documento incluye el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e incentivos, Plan anual de trabajo en seguridad y salud en el trabajo y Plan Anual de Vacantes.

2. JUSTIFICACIÓN

En el marco de los procesos de modernización del Estado, y la implementación de MIPG se busca fortalecer el liderazgo en el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas, que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los funcionarios, se busca que las organizaciones se fortalezcan y establezcan un proceso dinámico en su gestión institucional, donde no solo se cumplan la normativa vigente, sino que se lleven a cabo procesos donde se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, esto con el propósito de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión.

En este sentido, es que las entidades fundamentan su gestión en la planeación organizacional, pues este proceso dinámico les permite desarrollar su capacidad para fijarse un objetivo de manera conjunta, observarse y anticiparse a las oportunidades y desafíos que el entorno y las condiciones internas de la organización les demandan. Así



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

como constituirse en un elemento articulador de los procesos y acciones encaminadas al cumplimiento de las funciones que le son asignadas.

El componente de planeación del recurso humano se convierte en un elemento fundamental, teniendo en cuenta que para MIPG el talento humano se concibe como el activo más importante con el que cuentan las entidades, y por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados, es decir que los esfuerzos de la administración municipal de Pitalito Huila, se deben encaminar a sus acciones y alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en su gestión del talento humano.

Esto le permite no sólo generar las condiciones para que las actividades desarrolladas contribuyan a elevar el nivel y la calidad de vida del servidor público y su familia, sino que, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, generar un grado de motivación que se traduzca en mayor compromiso y productividad institucional, alcanzando las rutas de creación de valor que permitan resultados eficaces para la Gestión Estratégica de Talento Humano, en sus cinco rutas (Ruta de la felicidad, ruta del crecimiento, ruta del servicio, ruta de la calidad y la ruta del análisis de datos). Es necesario en la planeación estratégica del Talento Humano, tomar como punto de partida el resultado de la Matriz de GETH, herramienta diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual nos permite establecer la fase de madurez de la GETH, que para el caso de la Alcaldía de Pitalito arrojó un resultado de 83 "nivel de transformación", es decir que la Alcaldía adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene aún margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo.

3. OBJETIVO GENERAL

Planear, ejecutar y evaluar los procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de nuestro talento humano, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación de los servicios al ciudadano.

3.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS



- Desarrollar el Plan de Bienestar e incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la Alcaldía.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y calificación de servicios de los servidores de la Alcaldía.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores, así como los requerimientos de los ex servidores de la Alcaldía de Pitalito.

4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano beneficiará a todos los servidores públicos de la Alcaldía de Municipio de Pitalito y sus colaboradores.

5. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

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

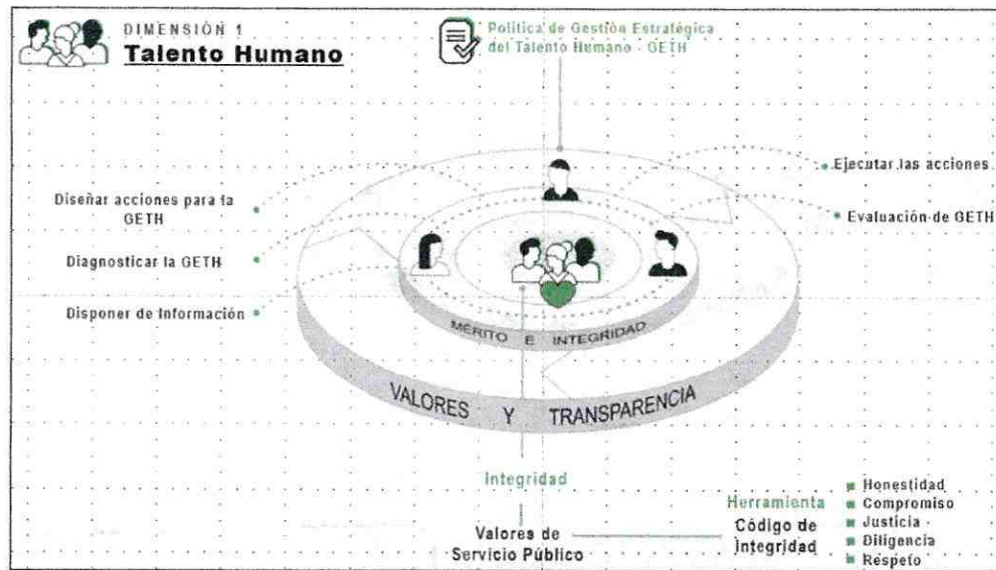
5.1 MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO





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

5.2 DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO – MIPG



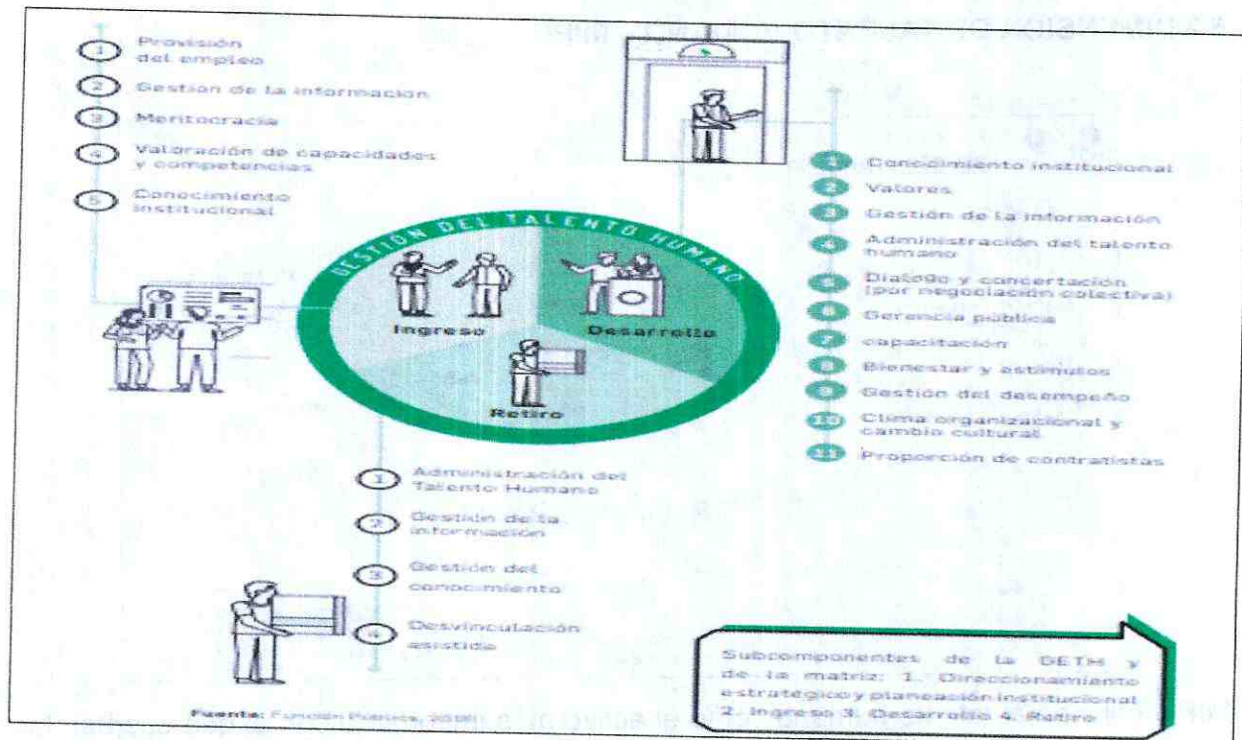
MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

5.3 ALCANCE DE LA DIMENSIÓN

En esta sección se aborda la primera dimensión de MIPG -Talento Humano cuyo propósito es ofrecerle a la alcaldía las herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas que les rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores público.



5.4 SUBCOMPONENTES DE LA POLÍTICA DE GETH



Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el Principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

- Gestión Estratégica del Talento Humano
- Integridad

Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir el objetivo de MIPG "Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas".

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Se puede plantear que una



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

entidad que implemente acción efectiva en todas estas Rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. Las rutas son las siguientes:

– Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el trabajador se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.

– Ruta del Crecimiento: Liderando talento

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

– Ruta del Servicio: Al servicio de los ciudadanos

Como ya se ha mencionado, el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

– Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocado en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

– Ruta del análisis de datos: Conociendo el talento

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

- Evaluar la Gestión

El responsable de talento humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas en el Plan de Acción y verificar que se cumplan adecuadamente. En el formato de Plan de Acción se incluye como uno de los pasos, la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado.



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GETH en la entidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria. De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico; el formato Plan de Acción, como herramienta para priorizar y enfocar la gestión, y el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.

- **Diálogo social y concertación**

El jefe de la entidad u organismo deberá establecer mecanismos para garantizar el ejercicio de la negociación colectiva como un medio para regular las condiciones de trabajo mediante la concertación voluntaria, la defensa de los intereses comunes entre las partes y la garantía de los derechos sindicales, cuyo proceso está regulado en las Leyes 411 de 1997 y 524 de 1999, mediante las cuales se ratificaron los Convenios 151 y 154 de la OIT, y en el Decreto 1072 de 2015, en el cual se establecieron las instancias administrativas para viabilizar la discusión y análisis de las peticiones de las organizaciones sindicales, los términos para la discusión y las reglas de la negociación, entre las cuales están el respeto a las competencias constitucionales y legales atribuidas a las entidades y autoridades públicas, el respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal, una sola mesa de negociación y un solo acuerdo colectivo por entidad o autoridad pública.

Es importante resaltar que la negociación no es plena, por cuanto la decisión en última instancia le compete adoptarla al Gobierno nacional o territorial, al Congreso o a las asambleas y concejos. Además, el ejercicio del derecho de concertación debe armonizarse con las restricciones propias de su condición de empleados públicas (vinculación legal y reglamentaria), es decir, que, si bien pueden buscar la concertación, también opera la decisión unilateral del Estado en cuanto a salarios y condiciones laborales. No obstante, en el seno de la negociación, se pueden buscar fórmulas que concilien los intereses de las partes dentro de los límites impuestos por la Constitución y la ley.



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

6. GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

6.1 POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

6.2 DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA ALCALDÍA DE PITALITO

Dentro de la estructura organizacional de la Alcaldía de Pitalito, la oficina de Talento Humano depende directamente de la Secretaría General, tiene un papel fundamental dentro de la entidad, ya que es el encargado de administrar todo lo relacionado con el talento humano, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales

El macro proceso de Gestión del Talento Humano está conformado por los siguientes procesos:

- Proceso de Nombramiento de Personal: Definir las actividades para el nombramiento del personal de la Administración municipal garantizando su educación, formación, competencia y experiencia de acuerdo a lo establecido en el manual de funciones de la entidad.
- Proceso de Inducción y Reinducción: Establecer disposiciones y directrices que orienten las actividades de inducción a todos los funcionarios que ingresan a la Alcaldía de Pitalito y de reinducción para los funcionarios antiguos, en virtud de los cambios producidos en materia organizacional.
- Proceso Administración de novedades: Administrar las novedades de la planta de personal y generar los actos administrativos que soporten dichas novedades en la Alcaldía de Pitalito.
- Proceso Generación de Certificados: Establecer la metodología para la expedición de certificados laborales y con fines pensionales del personal activo e inactivo de la Alcaldía de Pitalito.
- Proceso Evaluación de Desempeño: Efectuar el seguimiento y evaluación a la calidad de los servicios prestados por los empleados de carrera administrativa y en período de prueba de acuerdo con sus responsabilidades y el cumplimiento de sus funciones en el cargo asignado; con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales.



- Proceso Capacitación y Formación: Brindar las orientaciones para la elaboración del plan institucional de capacitación por medio del cual se busca facilitar el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados para conseguir resultados y metas institucionales establecidas por la alcaldía de Pitalito.
- Proceso Bienestar e Incentivos: Elaborar y desarrollar un Plan de Bienestar Social e incentivos que permita dar respuesta a las necesidades de los funcionarios de la administración municipal de Pitalito-Huila en cuanto a salud ocupacional (condiciones de trabajo), recreación y estímulos, para garantizar el logro de los objetivos y de las metas institucionales, mejorar el desempeño individual, mantener elevados los niveles de productividad y mejorar la calidad de vida de los funcionarios y sus familias.

6.3 ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

La planta de empleos de la Alcaldía de Pitalito es de ciento treinta y cinco (135), los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

NO. CARGOS	DENOMINACIÓN CARGO	TIPO DE NOMBRAMIENTO	CÓDIGO	GRADO
14	DESPACHO DEL ALCALDE			
01	ALCALDE	PERIODO FIJO	005	01
04	ASESORES	LIBRE NOMBRAMIENTO	115	03
01	SECRETARIA EJECUTIVA DESPACHO ALCALDE	LIBRE NOMBRAMIENTO	438	10
01	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	LIBRE NOMBRAMIENTO	407	17
01	CONDUCTOR	LIBRE NOMBRAMIENTO	480	17
01	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	LIBRE NOMBRAMIENTO	470	17
05	JEFES DE OFICINA	LIBRE NOMBRAMIENTO	006	02
111	PLANTA GLOBAL			



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

14	NIVEL DIRECTIVO			
07	SECRETARIOS DE DESPACHO	LIBRE NOMBRAMIENTO	020	02
01	SECRETARIO DESPACHO AREA SALUD	LIBRE NOMBRAMIENTO	097	02
02	DIRECTORES TÉCNICOS	LIBRE NOMBRAMIENTO	09	03
04	ASESOR	LIBRE NOMBRAMIENTO	020	02
53	NIVEL PROFESIONAL			
04	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	219	06
26	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	219	08
03	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROVISIONALIDAD	219	08
06	PROFESIONAL SALUD	CARRERA ADMINISTRATIVA	237	08
02	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	CARRERA ADMINISTRATIVA	222	04
01	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	CARRERA ADMINISTRATIVA	242	04
01	ALMACENISTA	LIBRE NOMBRAMIENTO	215	4
01	TESORERO	LIBRE NOMBRAMIENTO	201	4
08	CORREGIDORES	LIBRE NOMBRAMIENTO	227	8
01	COMISARIO DE FAMILIA	CARRERA ADMINISTRATIVA	202	4
23	NIVEL TÉCNICO			
17	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA	367	10
01	TÉCNICO ÁREA DE LA SALUD	PROVISIONALIDAD	323	11
01	INSPECTOR DE POLICÍA	CARRERA ADMINISTRATIVA	303	10
01	TÉCNICO OPERATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA	314	12



03	TÉCNICO OPERATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA	314	13
35	NIVEL ASISTENCIAL			
20	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA	407	17
02	INSPECTOR	CARRERA ADMINISTRATIVA	416	17
04	CONDUCTOR	CARRERA ADMINISTRATIVA (4 PROVISIONAL)	480	17
01	CELADOR	CARRERA TEMPORAL	407	19
02	OPERARIO CALIFICADO	CARRERA ADMINISTRATIVA (4 PROVISIONAL)	490	17
135		TOTAL		

Fuente: Talento Humano

Con corte a 28 de enero de 2022, de ciento treinta y cinco (135) cargos de la planta de personal establecida por el Decreto No.576 de 2018, veinte (20) empleos se encuentran en provisionalidad, ochenta y uno (81) en carrera administrativa, treinta y dos (32) libre nombramiento y remoción, uno (01) periodo fijo y uno (01) elección popular.

6.3.1 BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

La vigencia del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la alcaldía municipal de Pitalito es del 31 de enero al 31 de diciembre de 2022.

RESPONSABLES

La Secretaria General de la alcaldía Municipal, a través del área de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral, así como los demás según el cuadro anexo.



CARGO	COMPETENCIA
Líder Talento Humano – Profesional Universitario	<p>Proyectar la encuesta</p> <p>Coordinar la publicación de la encuesta (revisión, ajuste, verificación y publicación)</p> <p>Proyectar el plan de bienestar social e incentivos</p> <p>Hacer seguimiento a la aprobación, adopción, publicación, ejecución y evaluación del plan de bienestar social e incentivos.</p>
Comité integrado de Planeación y Gestión MIPG	<p>Aprobación de la encuesta</p> <p>Aprobación del plan de bienestar social e incentivos</p>
Secretaría General	<p>Elaboración de estudios previos</p> <p>Seguimiento a los procesos contractuales para cumplimiento del plan de bienestar social e incentivos</p>
Comisión de Personal	Fortalecimiento del plan, seguimiento a las actividades y evaluación.
Alta Gerencia	<p>Adopción del plan de bienestar social e incentivos.</p> <p>Generar los espacios para el desarrollo del plan de acuerdo al cronograma de actividades.</p>

1. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN POR CARGOS

Para la construcción del sistema de estímulos es necesario tener en cuenta la caracterización de los servidores públicos frente a la caracterización de los cargos. La alcaldía municipal de Pitalito es responsable de esta caracterización, para así tener claridad sobre qué tipo de programas de bienestar o programas de incentivos van a ser más atractivos para los servidores y van a responder eficazmente a sus necesidades. La alcaldía municipal cuenta con una planta personal de 215 servidores públicos.

Tabla 1: Planta de personal categorizada por cargos dentro de la Entidad.



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

NO. CARGOS	DENOMINACIÓN CARGO	CÓDIGO	GRADO
10	DESPACHO DEL ALCALDE		
01	ALCALDE	005	01
01	SECRETARIA EJECUTIVA DESPACHO ALCALDE	438	10
01	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	17
01	CONDUCTOR	480	17
01	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	17
05	JEFES DE OFICINA	006	02
04	ASESORES	105	03
111	PLANTA GLOBAL		
10	NIVEL DIRECTIVO		
07	SECRETARIOS DE DESPACHO	020	02
01	SECRETARIO DESPACHO AREA SALUD	097	02
02	DIRECTORES TÉCNICOS	09	03
52	NIVEL PROFESIONAL		
06	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	06
32	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	08
02	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	04
01	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	04
01	ALMACENISTA	215	4
01	TESORERO	201	4



08	CORREGIDORES	227	8
01	COMISARIO DE FAMILIA	202	4
23	NIVEL TÉCNICO		
09	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	10
08	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	12
01	TÉCNICO ÁREA DE LA SALUD	323	11
01	INSPECTOR DE POLICÍA	303	10
01	TÉCNICO OPERATIVO	314	12
03	TÉCNICO OPERATIVO	314	13
35	NIVEL ASISTENCIAL		
20	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	17
02	INSPECTOR	416	17
04	CONDUCTOR	480	17
02	OPERARIO CALIFICADO	490	17
134	TOTAL		

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Hará parte de la Planta de Personal un cargo de celador Código 477 Grado 19 el cual permanecerá de manera temporal mientras se materializa el derecho pensional.

El 25 de noviembre de 2019 se realiza modifica parcialmente el Decreto 576 de 2018, incrementando la remuneración del cargo Auxiliar Administrativo de la planta global grado 17 al grado 16, de conformidad a la escala salarial vigente, nivelando así la asignación salarial de dichos cargos.

07	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	16
-----------	--------------------------------	------------	-----------

Adicionalmente existe una Planta de Personal perteneciente a la Secretaría de Educación financiada con recursos de Sistema General de Participaciones cuyo Código y Grado de remuneración es el mismo que fue adoptado mediante actos administrativos



que los vincularon a esta entidad territorial en especial el Acuerdo Municipal 02 de 2010, Decretos 348, 465 de 2010 Decretos 186,351,372 de 2011 y demás normas que los modifiquen adicionen sustituyan o regulen la materia conforme se establece a continuación:

17 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL			
11 NIVEL PROFESIONAL			
05	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01
02	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02
01	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03
03	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	04
05 NIVEL TÉCNICO			
04	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	01
01	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	02
01 NIVEL ASISTENCIAL			
01	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	04
17	TOTAL		

Artículo 3°. El personal administrativo docente y directivo docente, vinculado a la Entidad Territorial a través de la Secretaría de Educación Municipal, financiado con recursos del Sistema General de Participación, permanecerán en los mismos cargos, con iguales códigos y grados con el que fueron vinculados, de conformidad con el Acuerdo 002 de 2010, Decretos 003, 005, 463 de 2010 y el grado de escalafón nacional



docente que corresponda y demás normas que los modifiquen, adicionen, sustituyan o regulen la materia.

64 SEM - INSTITUCIONES EDUCATIVAS			
NIVEL ASISTENCIAL			
22	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	01
19	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05
4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	07
5	CELADOR	477	01
1	CONDUCTOR	480	01
1	CONDUCTOR MECÁNICO	482	01
1	OPERARIO	487	01
11	SECRETARIO	440	01
TOTAL			
64			

2. DIAGNÓSTICO IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Para la formulación del plan de bienestar social e incentivos vigencia 2022, se tomó como herramienta diagnóstica la aplicación de una encuesta, desde de las diferentes necesidades y expectativas de bienestar social expresadas por algunos funcionarios, a partir de ello se consolidó una encuesta que evaluó categorías como flexibilidad laboral, promoción y prevención en salud, actividades artísticas y culturales, deportivas, recreativas y vacacionales, educación formal y/o profesionalización, espacio físico y relaciones humanas, entre otras actividades importantes para el bienestar social de los funcionarios, esta encuesta fue previamente revisada y aprobada por el Comité



integrado de Planeación y Gestión MIPG; la encuesta buscaba identificar las necesidades de bienestar tanto a nivel colectivo como individual, de los funcionarios de la Alcaldía Municipal, para a partir de ahí elaborar el plan de bienestar e incentivos y su cronograma de ejecución, acorde a las necesidades expresadas por los funcionarios; en la aplicación de la encuesta participaron el 66.5% de los funcionarios de la administración municipal es decir 143 funcionarios de los 215 de la planta de personal existente, se considera que de acuerdo al porcentaje de aplicación es viable poder desarrollar una tabulación, análisis del diagnóstico de bienestar a partir del instrumento aplicado.

Para la Secretaría General y la Oficina de Talento Humano es muy importante el bienestar de sus servidores públicos, por eso lo invitamos a diligenciar la siguiente encuesta, con la cual se establecerán las actividades a ejecutar dentro del Programa de Bienestar Social e Incentivos.

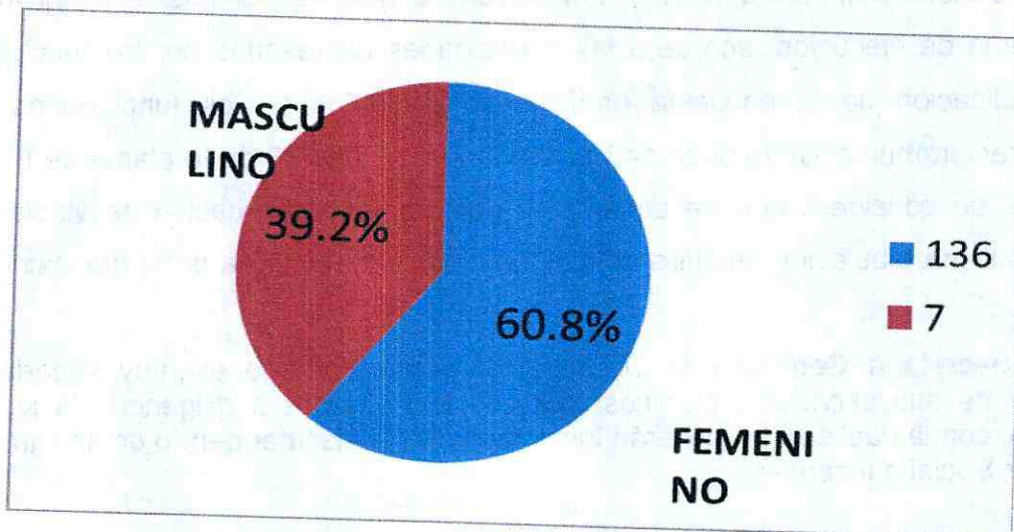
Los ejes establecidos en el PNB 2020 – 2022 guardan relación con los ejes programa de Bienestar Social e Incentivos; para este último se transversalizaron los ejes de Alianzas interinstitucionales y el de Transformación digital; y los ejes de Equilibrio psicosocial, Salud mental y Convivencia psicosocial se alinearon con los ejes temáticos del Programa de Bienestar como se señala a continuación:

Relación Ejes PNB 2020 - 2022	Ejes Programa Bienestar
Eje Equilibrio psicosocial	Proyecto de vida
Eje Salud Mental	Enlaces de integridad
Eje Convivencia social	Salud Mental
	Vitalidad
	Ambiente Seguro
Eje Alianzas interinstitucionales	
Eje Transformación digital	



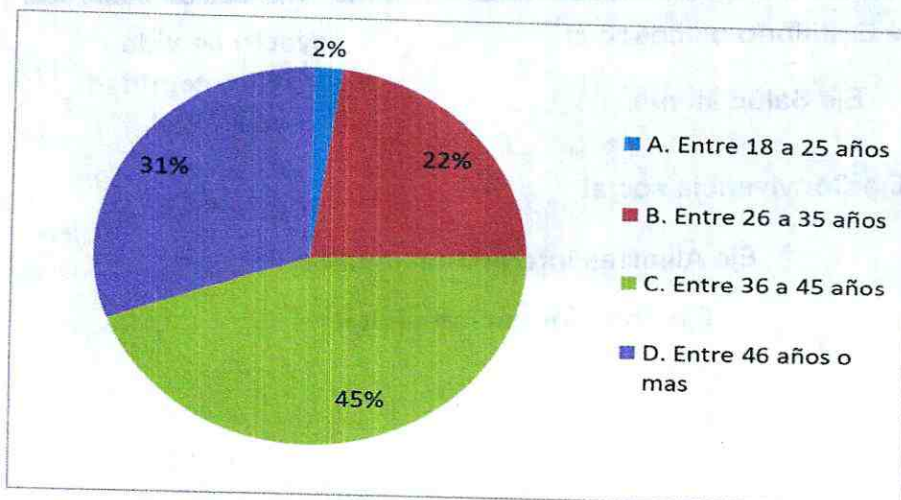
3. TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE LA ENCUESTA

1. A la pregunta: ¿Indique su Sexo biológico de nacimiento?



De los 143 funcionarios que dieron respuesta a la encuesta frente a 2 ítems que se tendrán en cuenta para a generación de protocolos de trabajo en la entidad el 61% son de género femenino, seguido de un 39% género masculino.

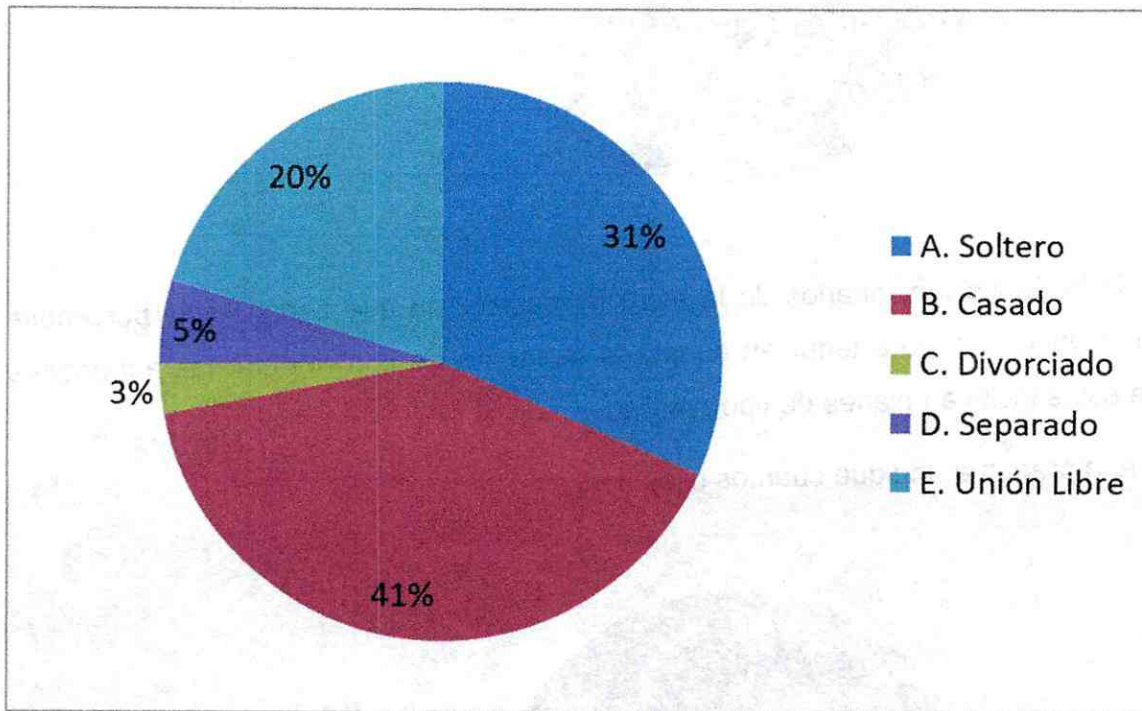
2. A la pregunta: ¿Indique su rango de edad?





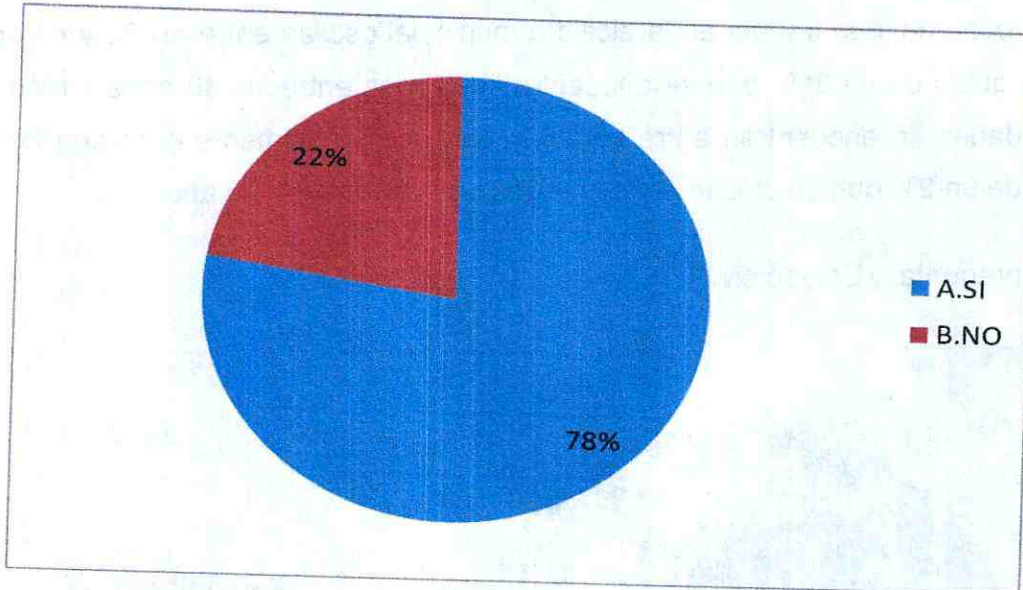
El 45% del personal que trabaja en la alcaldía municipal oscilan entre los 36 y 45 años de edad, seguido de un 31% que se encuentra en rangos entre los 46 años o más, un 22% sus edades se encuentran entre los 26 y 35 años y finalmente encontramos un porcentaje de un 2% que se ubican en los rangos de edades 18 a 25 años.

3. A la pregunta: ¿Estado civil?



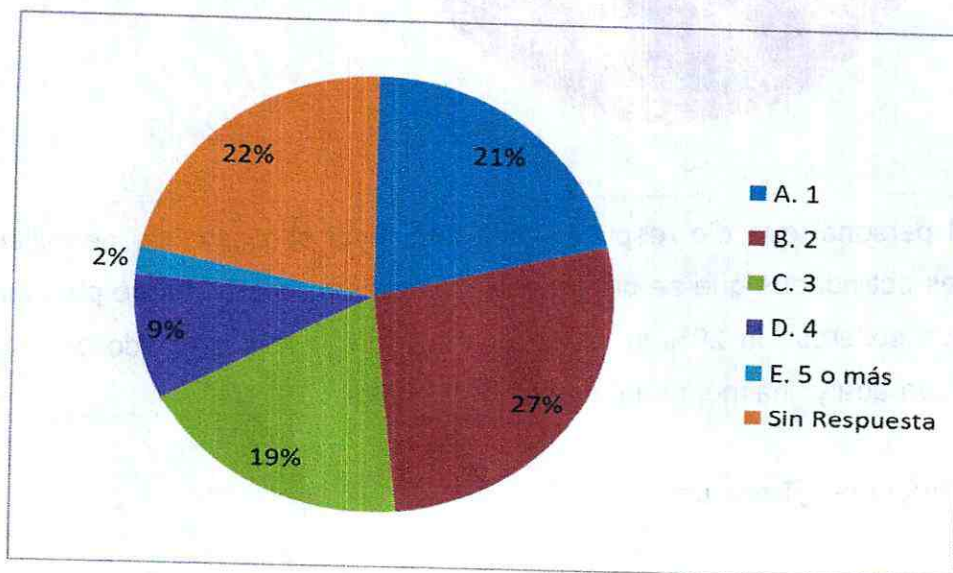
El 41% del personal que dio respuesta a la encuesta son casados permitiendo que dentro de las actividades que se programen se incluyan programas de plan familiar, el 31% que son solteros, un 20% su estado civil es unión libre, seguido de un 5% son población separada y finalmente un 3% son divorciados.

4. A la pregunta: ¿Tiene usted hijos?



EL 78% de los funcionarios de la alcaldía manifiestan que tienen hijos, porcentaje muy significativo para tener en cuenta al momento de implementar las actividades que estas incluyan planes de tipo familiar.

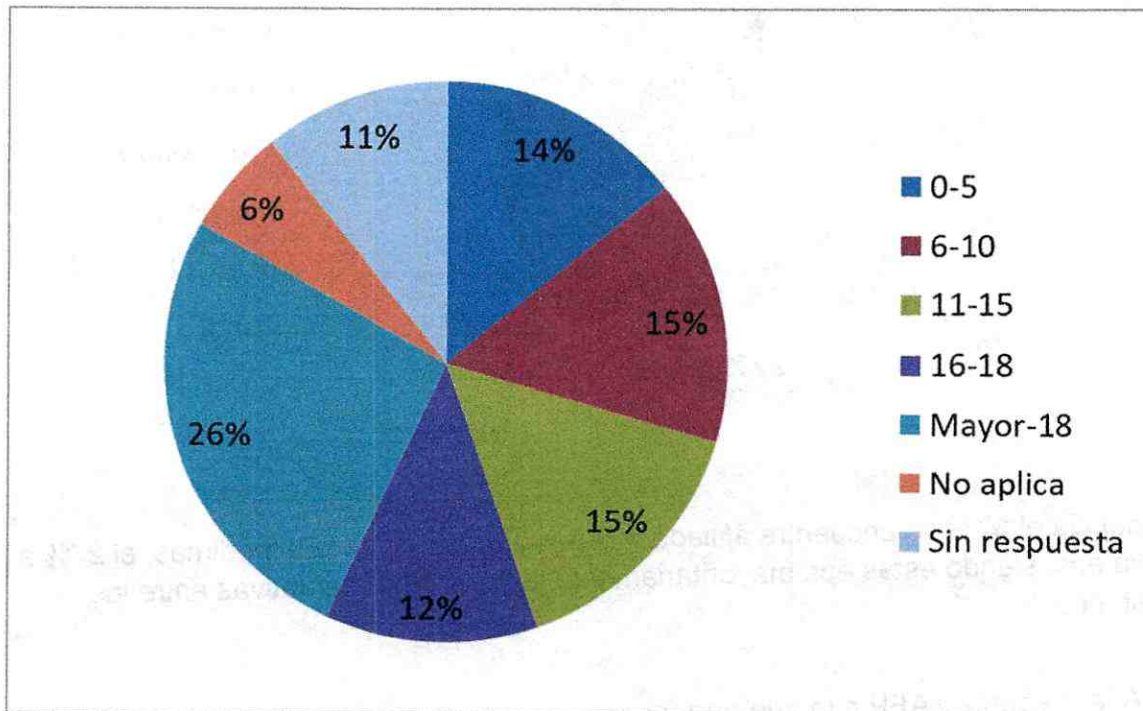
5. A la pregunta: Indique cuantos hijos tiene:





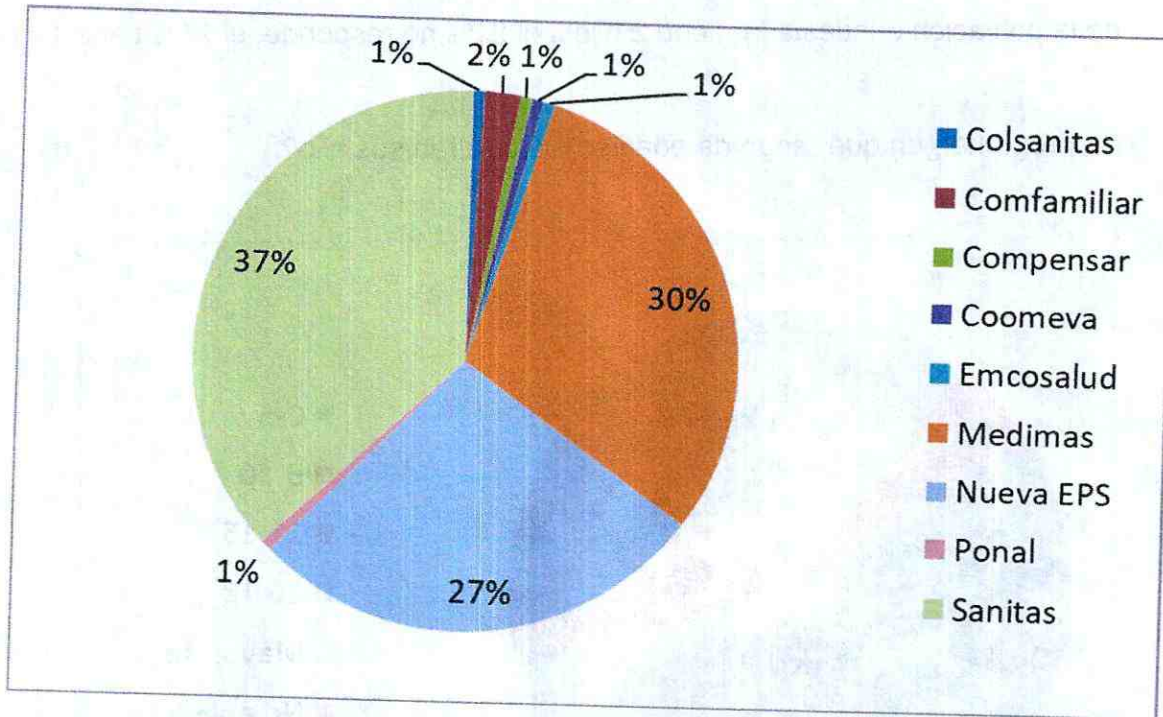
El 27% de la población encuestada, tiene 2 hijos, el 22% no responde, el 21% tiene 1 hijo.

6. A la pregunta: ¿en qué rango de edad se encuentran sus hijo?:



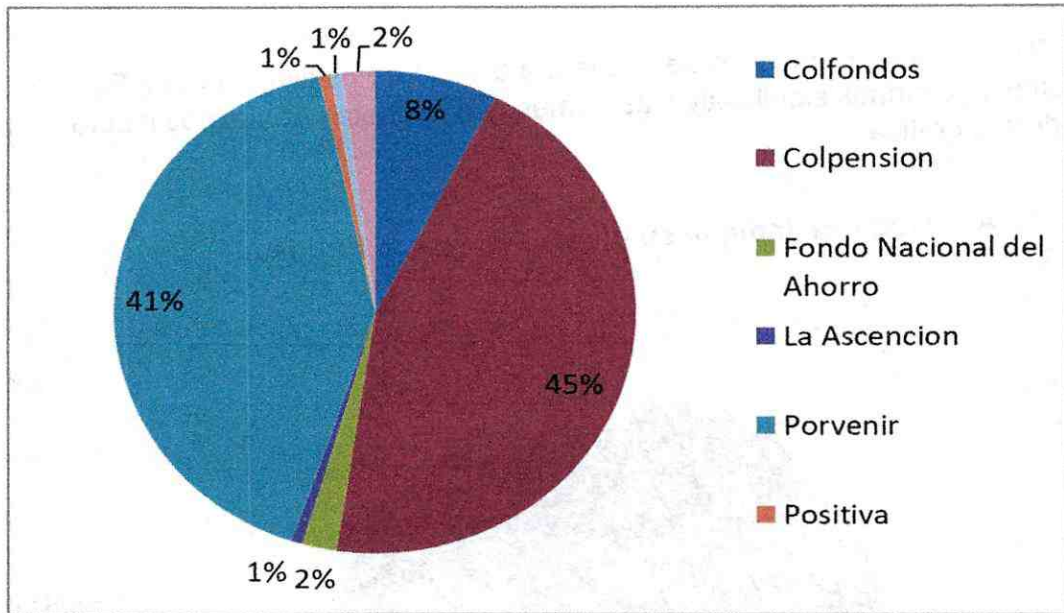
Los rangos de edades de los hijos de los funcionarios, se evidencia en un 26% mayor de 18 años, con un porcentaje igualitario al 15% se encuentran en los rangos de 6 a 10 y de 11 a 15 años. En un 12% de 16 a 18 años, siendo estos porcentajes los mas significativos para identificar este grupo encuestado.

7. A la pregunta: ¿EPS a la que pertenece:



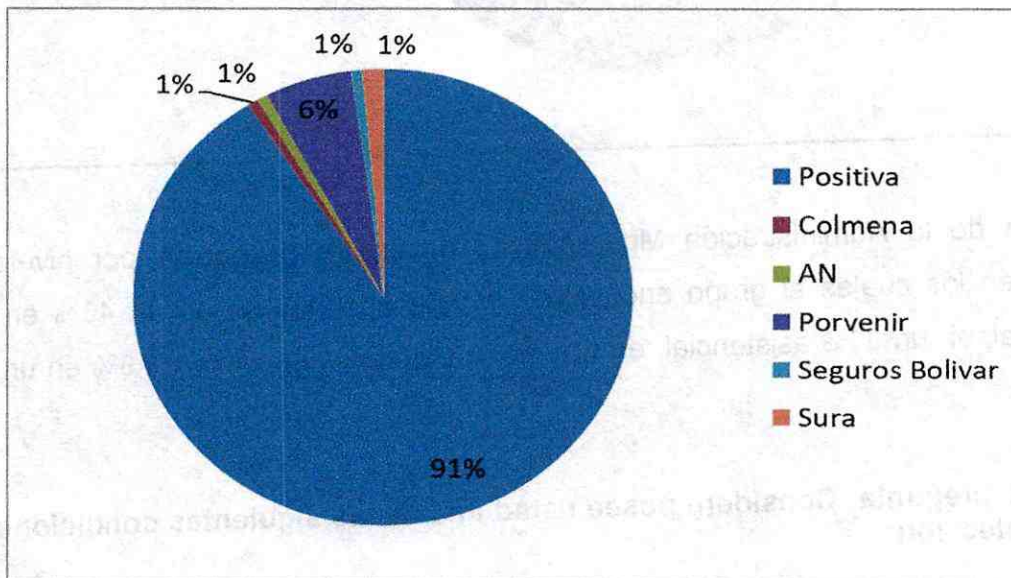
Se evidencia el 37% se encuentra afiliado a la eps sanitas, el 30% a medimas, el 27% a la nueva eps, siendo estas eps mayoritariamente las más representativas entre los encuestados.

8. A la pregunta: ¿AFP a la que pertenece:



El 45% del personal encuestado refiere encontrarse vinculado a Colpensiones, el 41 a porvenir, el 8% a Colfondos, en porcentajes menos representativos se evidencian los otros fondos como lo referencia la gráfica.

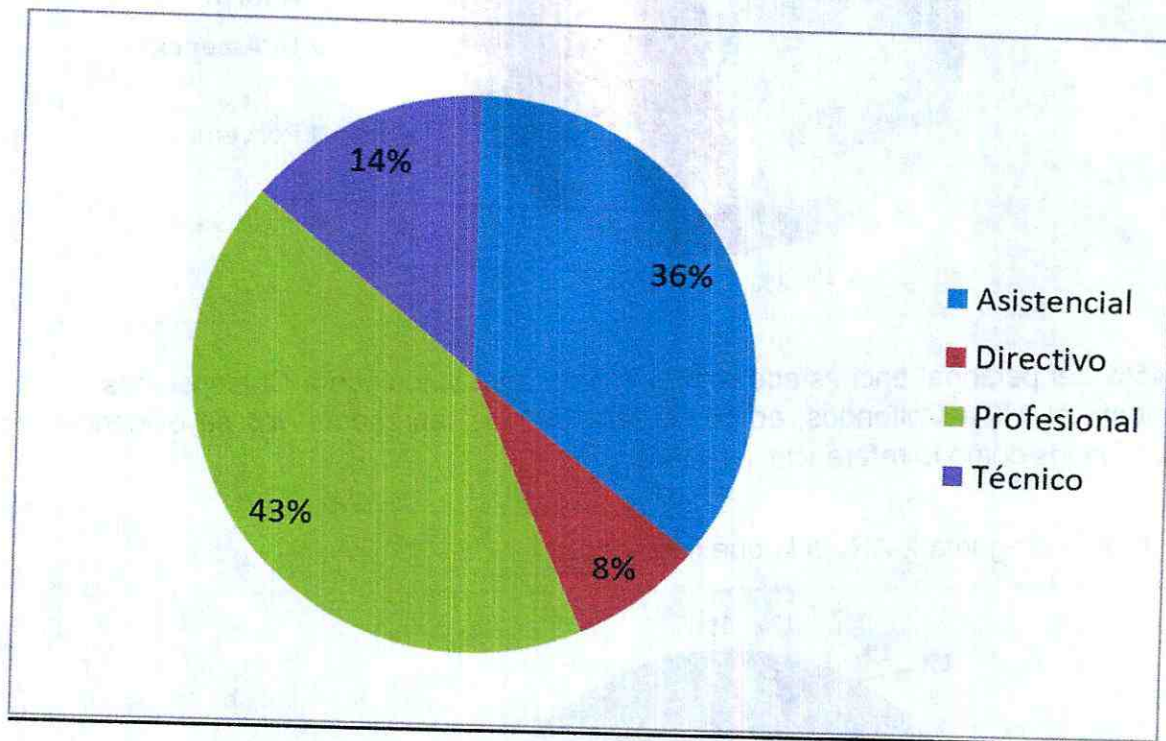
9. A la pregunta: ¿ ARL a la que pertenece:





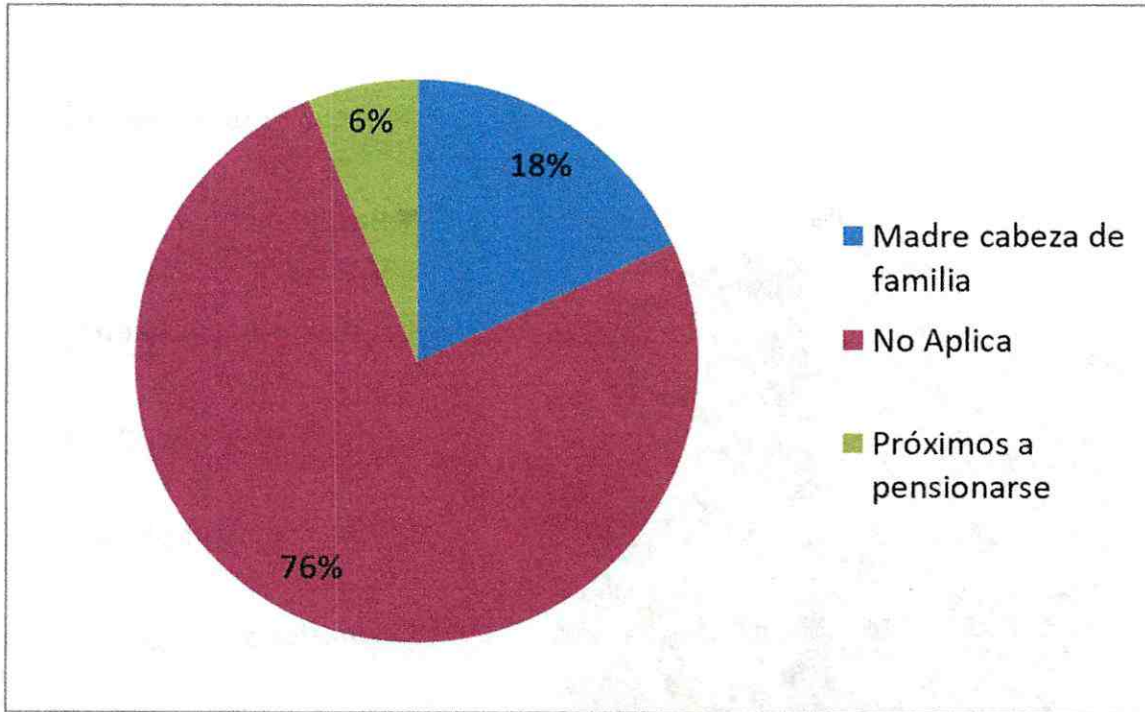
El 91% de los encuestados se encuentra afiliado a Positiva, un 6% a Porvenir y en un porcentaje menos significativo las demás aseguradoras de riesgos laborales, como indica la gráfica.

10.A la pregunta: Indique su nivel dentro de la Entidad



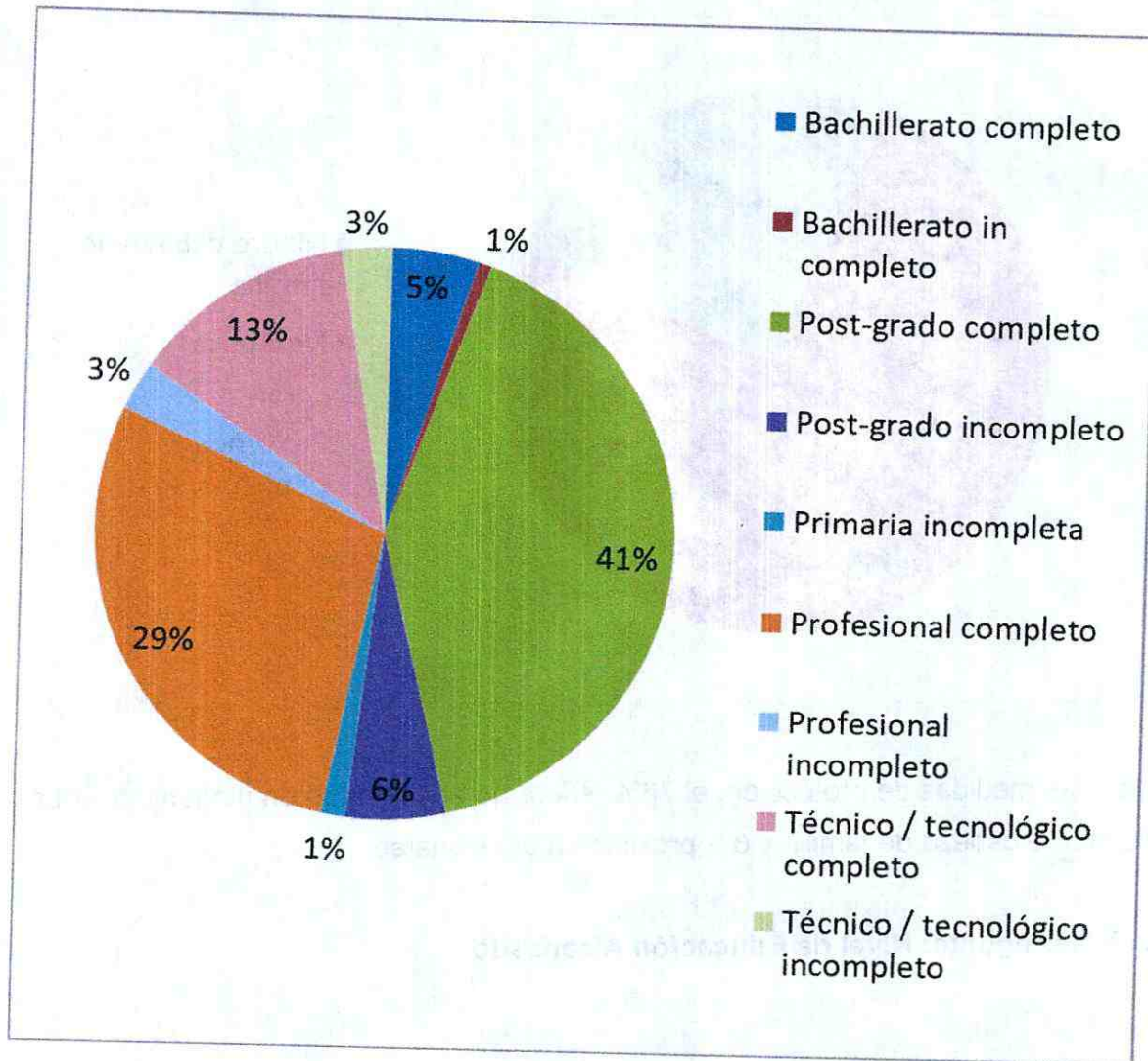
La planta de la Administración Municipal, se encuentra distribuida por niveles de servicio, en los cuales el grupo encuestado refiere encontrarse en un 43% en nivel profesional, en un 36% asistencial, en un 14% en un nivel técnico y un 8% en un nivel directivo.

11.A la pregunta: Considera posee usted una de las siguientes condiciones de Protección:



Acorde a las medidas de protección, el 76% refiere no encontrarse en ninguna de ellas, el 18% madre cabeza de familia y 6% proximos a pensionarse.

12.A la pregunta: Nivel de Educación Alcanzado:

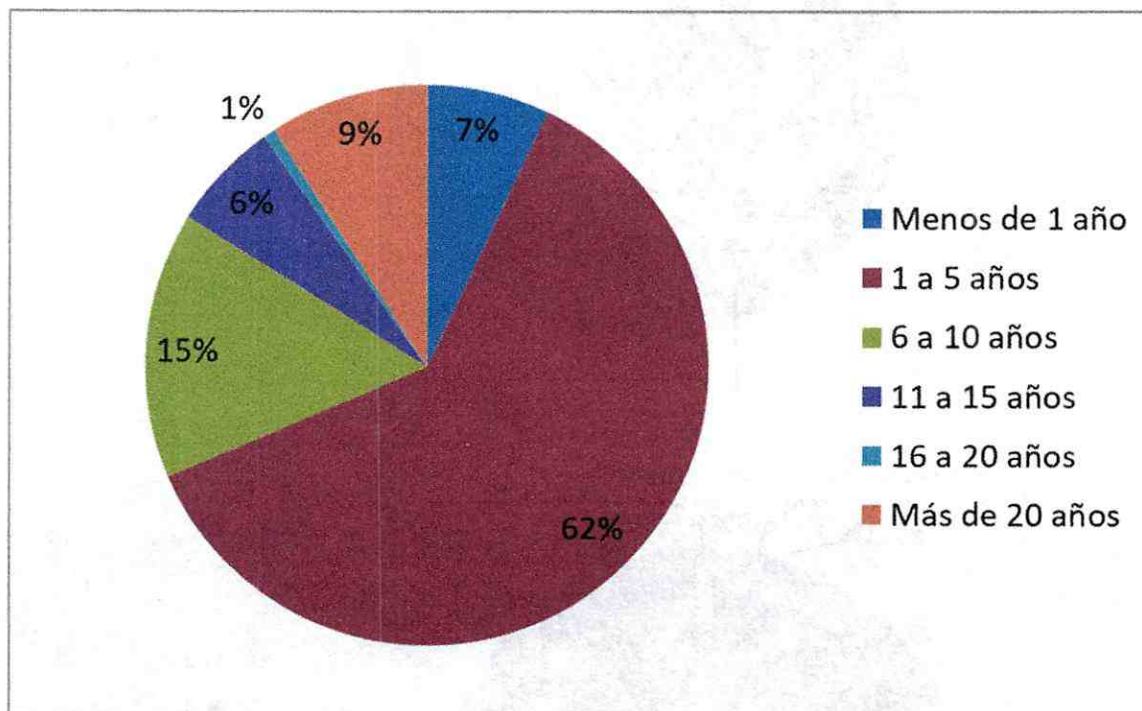


El 41% del personal que dio respuesta a la encuesta es personal que su último nivel de estudio postgrado completo, seguido de un profesional completo de 29%, una carrera técnica y tecnológica con un 13%, un 6% con postgrado incompleto, se puede apreciar que se cuentan con un personal profesional y con postgrados en su mayoría, no sin antes es importante realizar dentro de la administración una feria de universidades que permita al personal de planta conocer la oferta académica que tienen las diferentes universidades que se encuentran presentes en el municipio, sus convenios y



descuentos que manejan con el fin de incentivar al personal a estudiar y fortalecer sus conocimientos.

13. A la pregunta: Antigüedad en la Alcaldía:



El 62% de los funcionarios manifiestan que llevan de 1 a 5 años en la alcaldía, este alto porcentaje se debe al proceso de selección N° 715 de 2018 – Convocatoria Territorial Centro Oriente, donde un número significativo de personas ingresaron en el año 2020 se posesionaron en sus cargos, un 15% refiere que lleva en laborando en la alcaldía entre 6 y 10 años, 7% llevan menos de un año, un 9% llevan más de 20 años, un 6% refiere llevar entre 11 a 15 años y finalmente un 1% llevan laborando en la alcaldía entre 16 y 20 años.

14.A la pregunta: ¿Tiene vivienda propia?



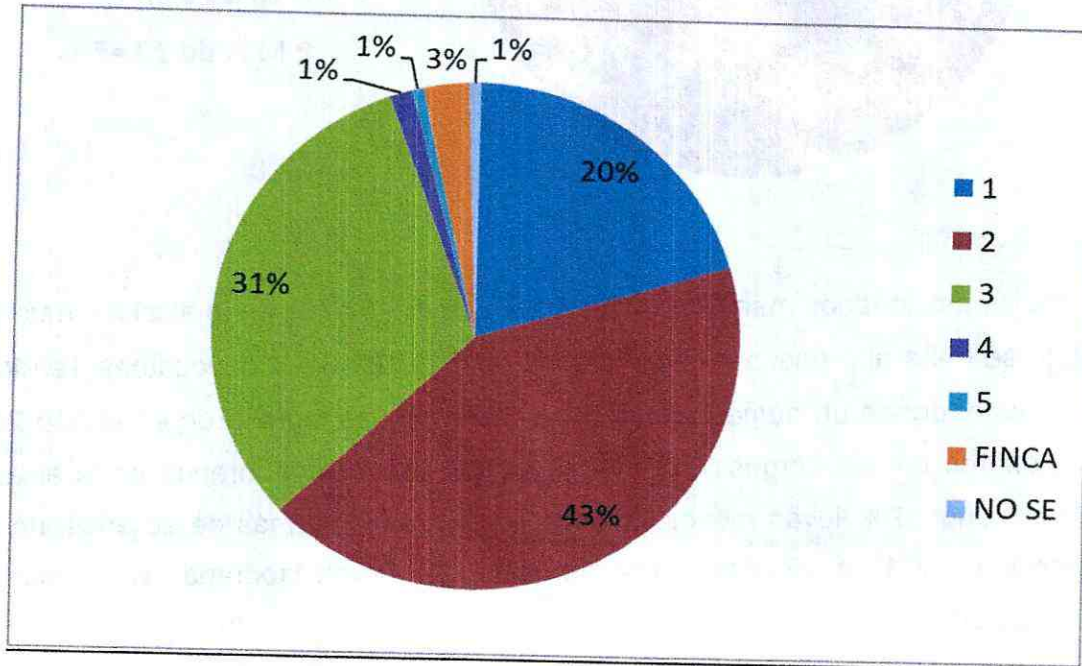
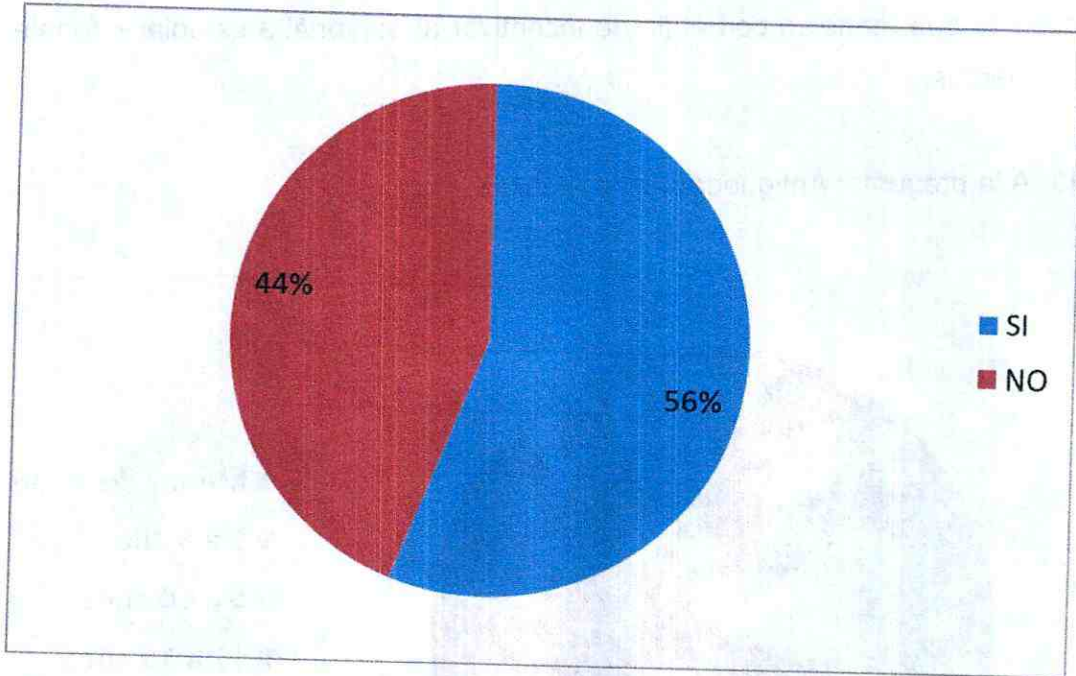
Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05

Versión: 01

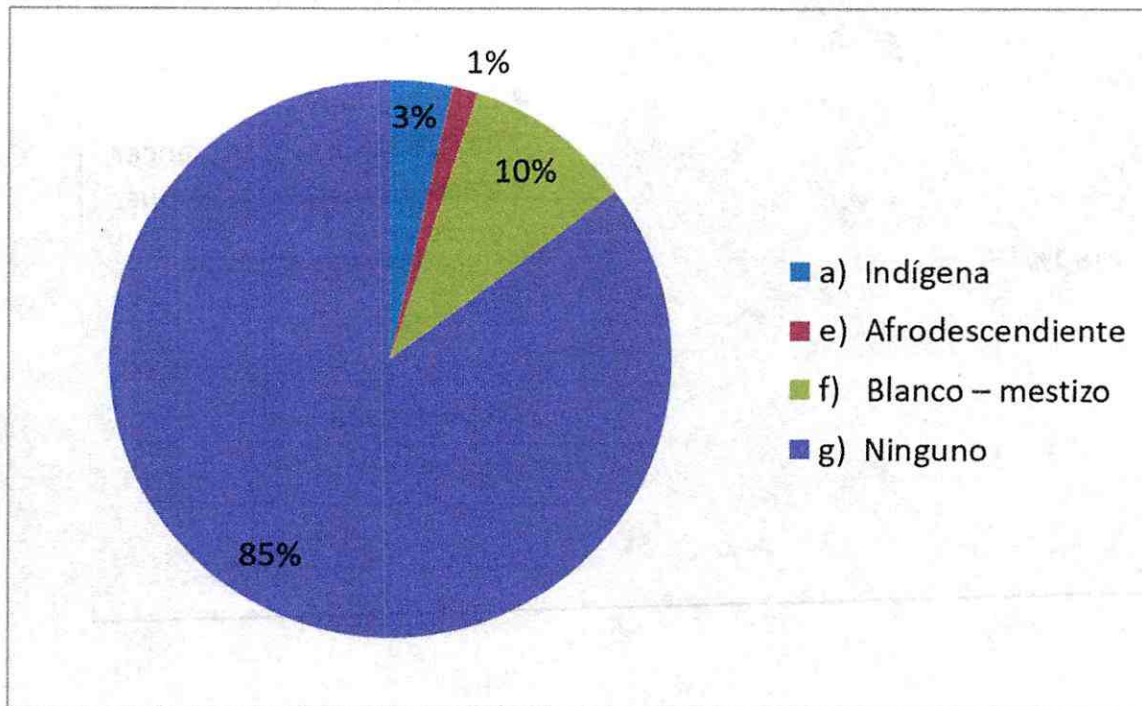
Fecha: 28/01/2022





El 56% de las personas encuestadas manifiestan que cuentan con vivienda propia, sin embargo hay un 44% que refieren que no, pero además se encuentra en estrato 2, con un porcentaje de 43, estrato 3 con un 31% y 20% en estrato 1, porcentaje significativo para que desde el área de talento humano se desarrollen ferias de vivienda, donde a través de la gestión que se realice se puedan organizar con las diferentes constructoras una feria que permita que el funcionario conozca de los planes de vivienda que hay en el municipio, tipos de beneficio, descuentos entre otras modalidades con el fin de que pueda adquirir su casa propia o mejoramientos de la misma.

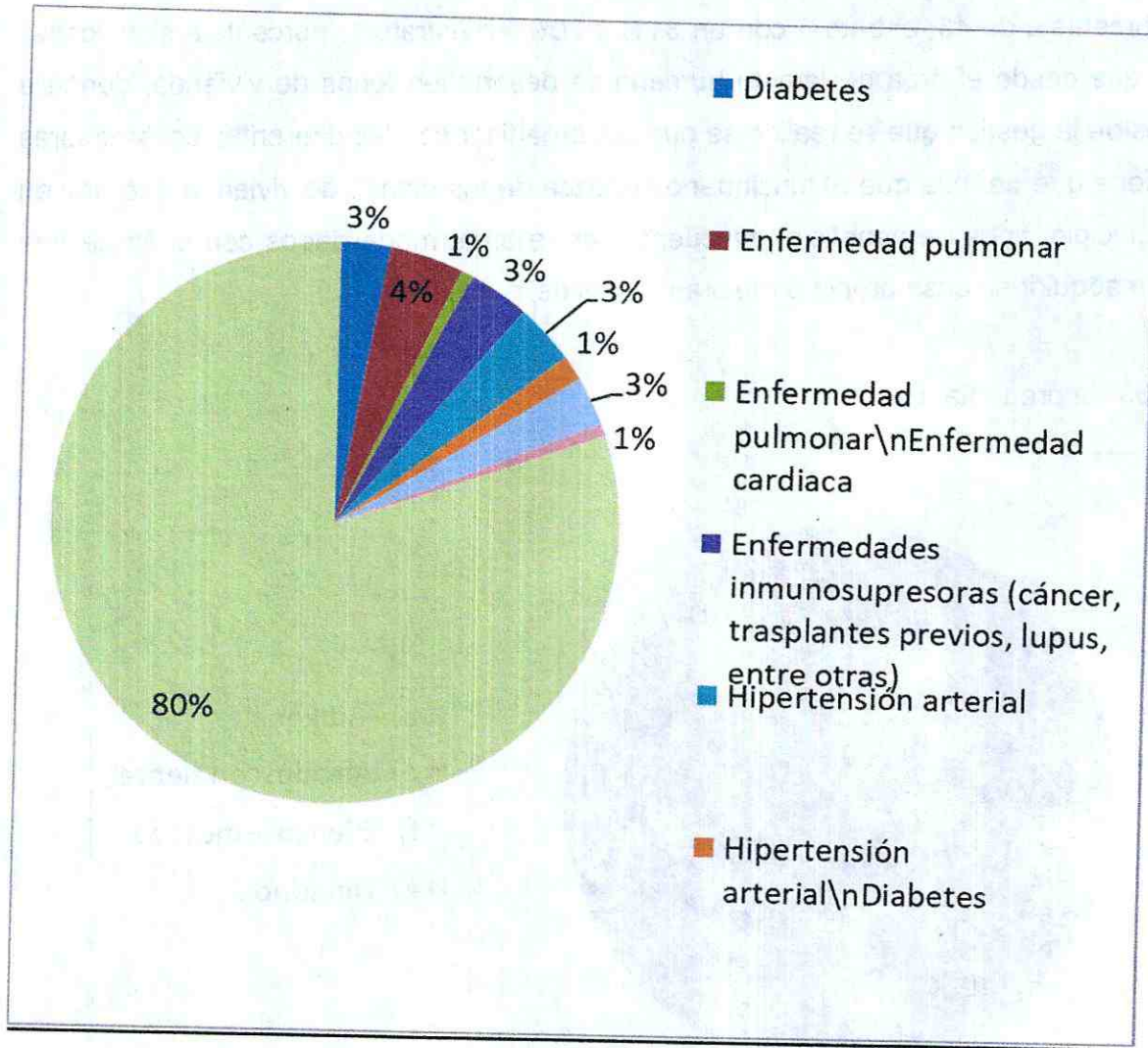
15.A la pregunta: **Etnia**

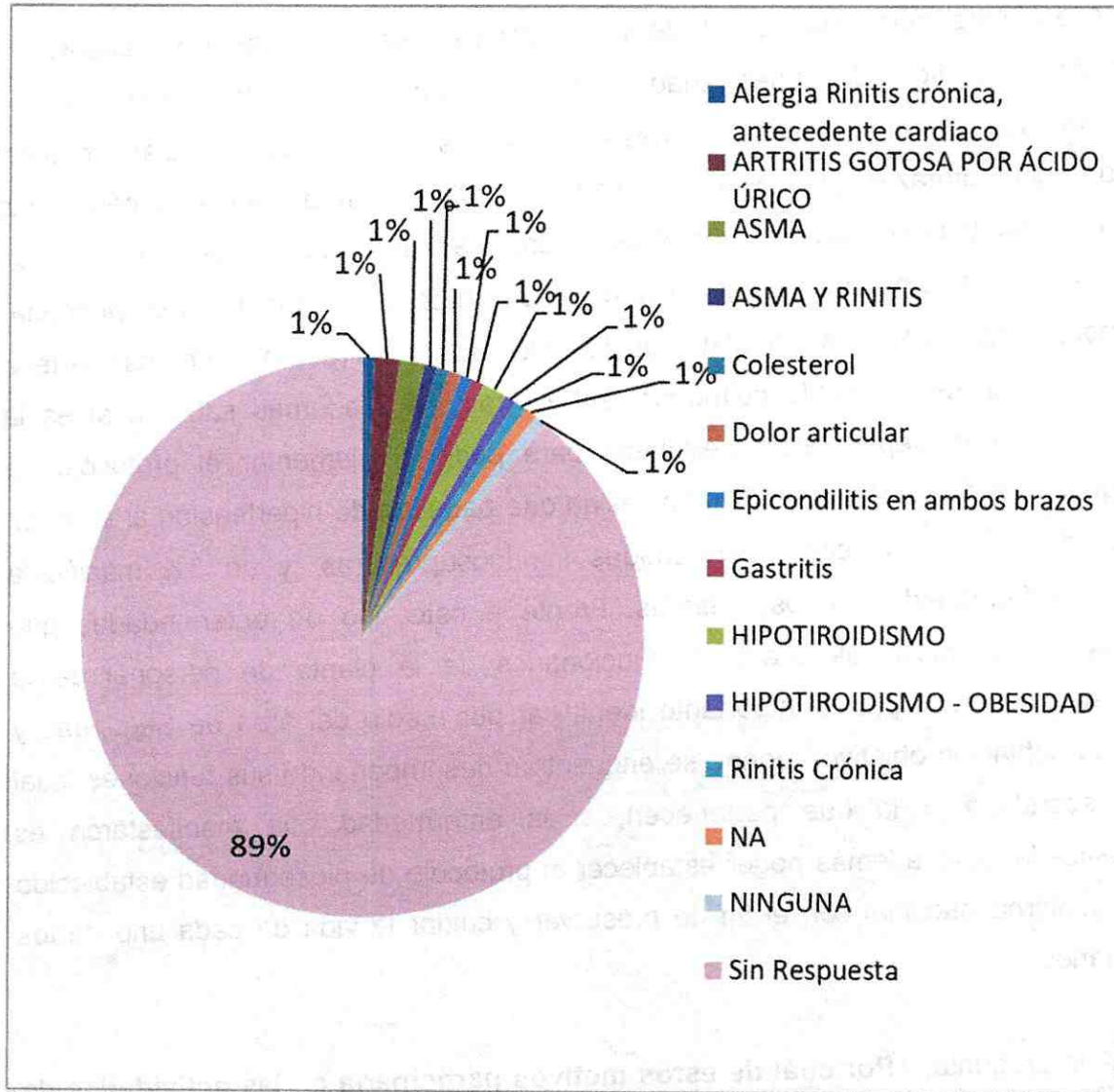


El personal encuestado, refiere en un 85% no pertenece a ninguna etnia, el 10% blanco- mestizo, el 3% indígena y el 1% afrodescendiente.



16.A la pregunta: **Pertenece a alguno de estos grupos:**





Es importante como Secretaria poder identificar las enfermedades de base que puedan estar padeciendo el personal de planta de la administración municipal, esto con el fin de poder establecer las medidas de protección para este tipo de población identificada teniendo en cuenta que se trata del grupo más vulnerable frente al covid-19. De los 143 d funcionarios que contestaron la encuesta el 89% manifiesta que no hace parte del grupo de enfermedades nombradas en la encuesta, sin embargo se evidencia que un



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

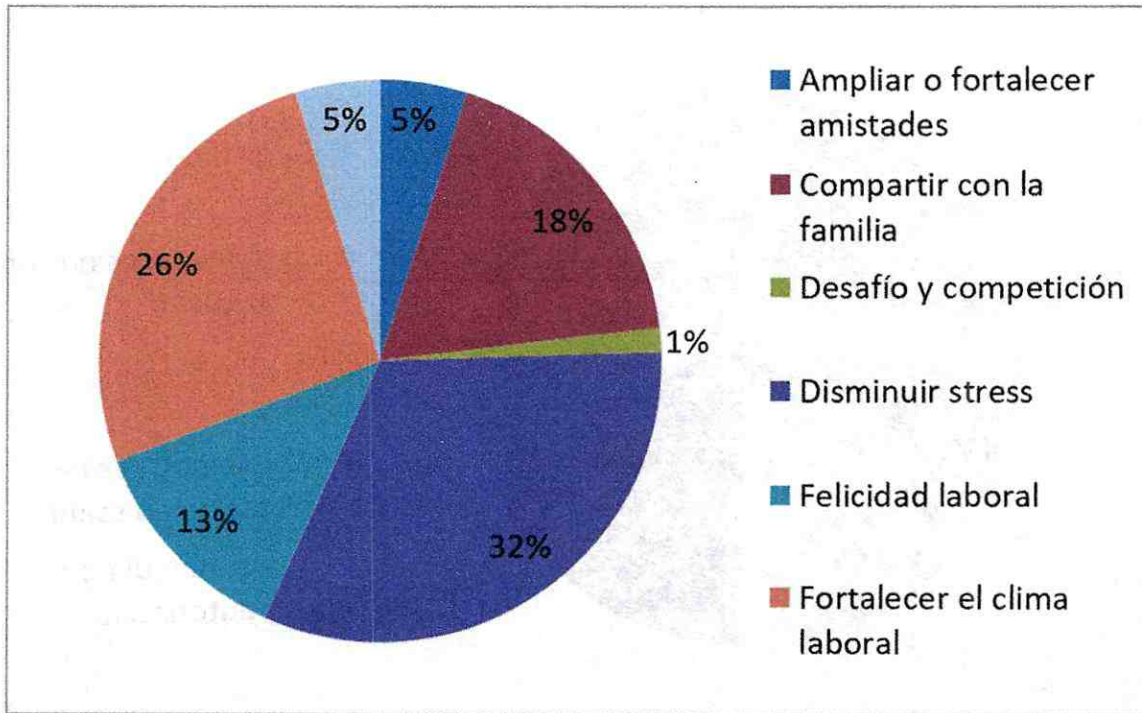
Código: PL-GTH-05

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

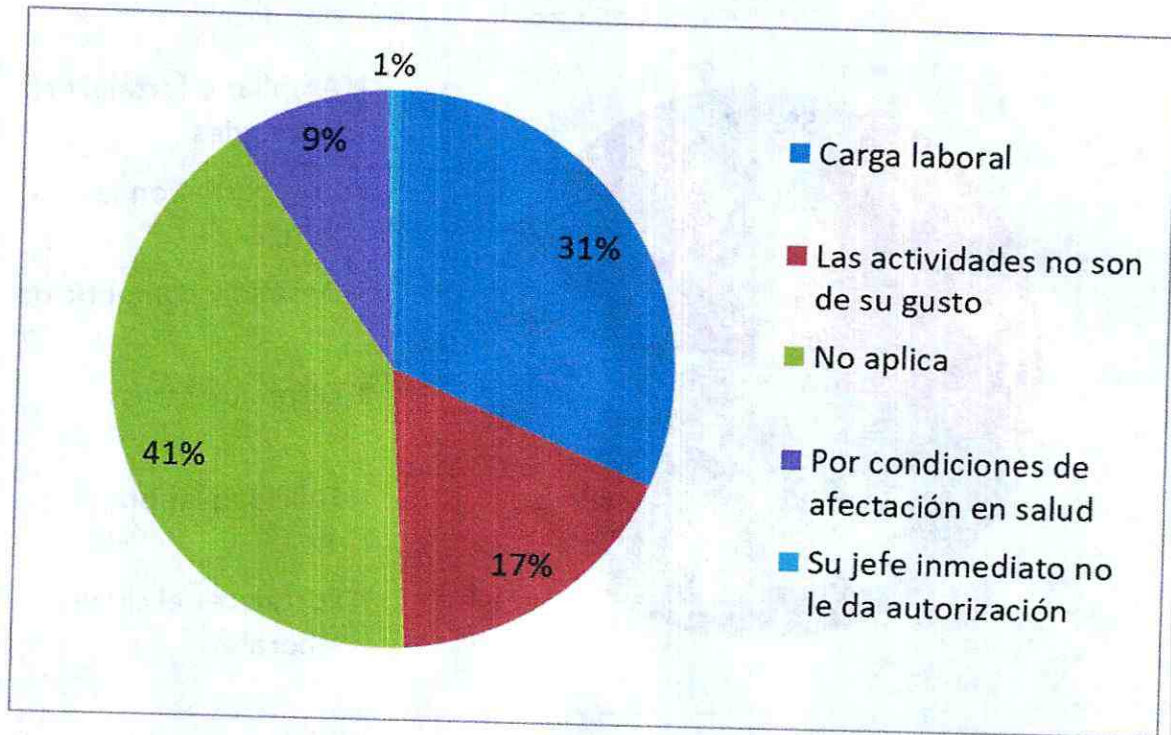
4% refiere presentar enfermedad de tipo pulmonar, por lo anterior es importante identificar qué tipo de enfermedad pulmonar padece, ya que dentro de las enfermedades pulmonares más comunes encontramos asma, colapso parcial o total del pulmón (neumotórax o atelectasia), hinchazón e inflamación de las vías principales (tubos bronquiales) que transportan aire a los pulmones (bronquitis), EPOC (enfermedad pulmonar obstructiva crónica), cáncer pulmonar, infección pulmonar (neumonía), acumulación anormal de líquido en los pulmones (edema pulmonar), arteria pulmonar bloqueada (émbolo pulmonar) entre otras, pero además saber cuál es la persona, a que dependencia pertenece para poder implementar el protocolo de bioseguridad a desarrollar; un 3% manifiestan que padecen de hipertensión arterial, un 3% es diabético y padece enfermedades inmunosupresoras, y un 3% manifiesta padecer enfermedad inmunosupresoras. Frente a este tipo de enfermedades que manifestaron padecer los diferentes funcionarios de la planta de personal de la administración municipal es importante identificar por medio del área de Seguridad y Salud, la población objetivo, donde se encuentran desempeñando sus funciones, cual es la secretaria a la que pertenecen, si la enfermedad que manifestaron es diagnosticada, pero además poder establecer el protocolo de bioseguridad establecido por el gobierno nacional con el fin de preservar y cuidar la vida de cada uno de los funcionarios.

14. A la pregunta: **¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de Bienestar Social?**



Las actividades de bienestar social en los funcionarios no solo permiten fortalecer ese BIEN-ESTAR, disminuir esos niveles de estrés que se pueden alcanzar cuando se tiene determinada carga laboral, pero además ayuda a fortalecer el clima laboral y permite el autocuidado ya que no solo el bienestar social se limita a desarrollar actividades culturales sino que va más allá permitiendo trabajar desde el fortalecimiento del SER, y esto se evidencia en ese porcentaje significativo que manifestó que participa de las actividades de bienestar social para disminuir el estrés con un 32%, fortalecer el clima laboral con un 26%, compartir con su familia 18% y la felicidad laboral en un 13%.

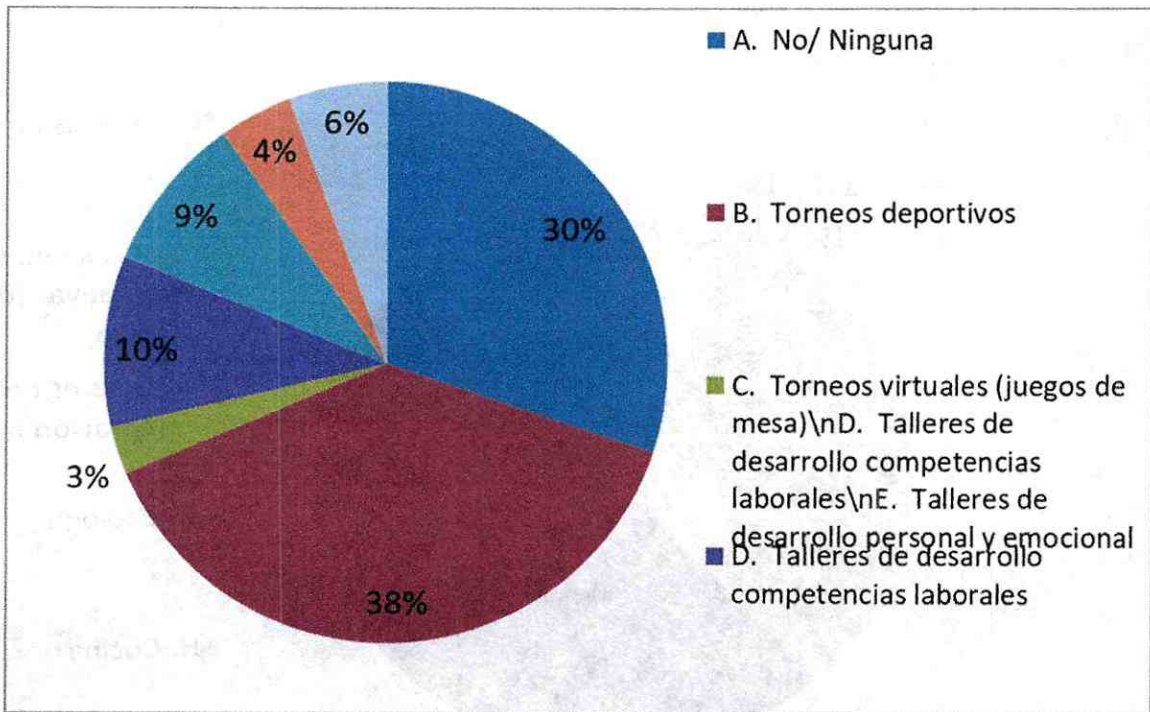
15. A la pregunta **¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social?**



Dentro de las actividades que se programaran desde el bienestar social, es importante que estos entiendan de la importancia de participar de ellas, ya que son actividades que se programan desde el gusto individual y colectivo asociado a la aplicación de una encuesta que no solo se hace por cumplir una normatividad sino también por el bienestar, un bienestar que esta dado desde lo emocional, lo físico y lo laboral, como se ve puede ver el 41% manifiesta No Aplica, pues se infiere si participarían de las actividades de Bienestar. El 31% refiere que no asiste a las actividades por carga laboral, pero además un 17% refiere que no son de su gusto de ahí la importancia que la aplicación y respuesta de la encuesta para que estas actividades sean seleccionadas y prime el interés general reflejado en los porcentajes mayoritariamente contestados por los mismos funcionarios.

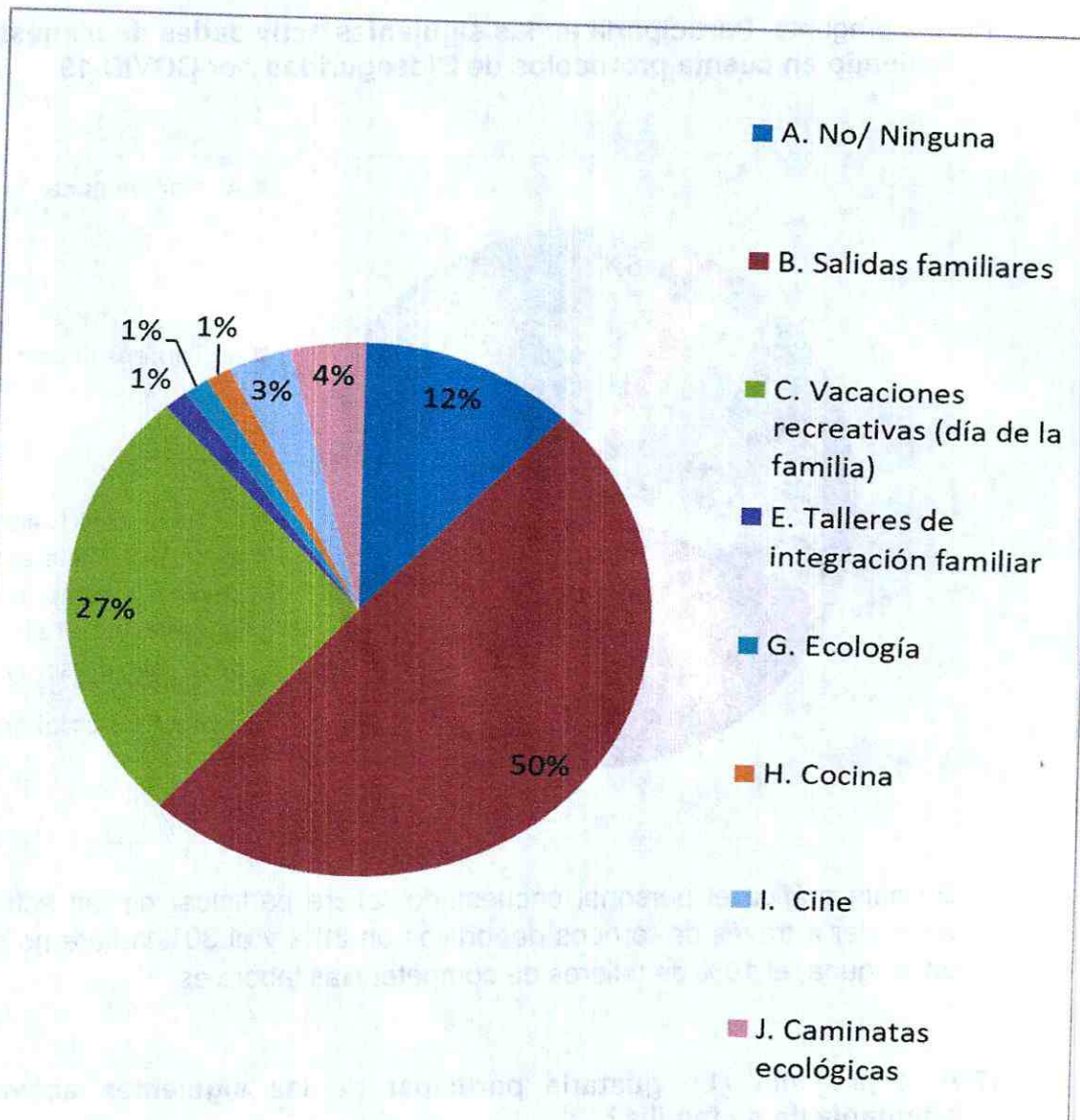


16. A la pregunta **Participaría en las siguientes actividades de bienestar laboral, teniendo en cuenta protocolos de Bioseguridad por COVID-19:**



En esta gráfica el personal encuestado refiere participar de las actividades de bienestar a través de torneos deportivos un 38% y el 30% refiere no participaría de ninguna, el 10% de talleres de competencias laborales.

17. A la pregunta **¿Le gustaría participar de las siguientes actividades en compañía de su familia?**



En cuanto a las respuestas indicadas a la pregunta para participar en compañía de su familia, se evidencia que el 50% desea participar de salidas familiares, el 27% vacaciones recreativas y el 12% de ninguna, el 4% de caminatas ecológicas, el 3% de cine y en un rango de 1% talleres, ecología y cocina.

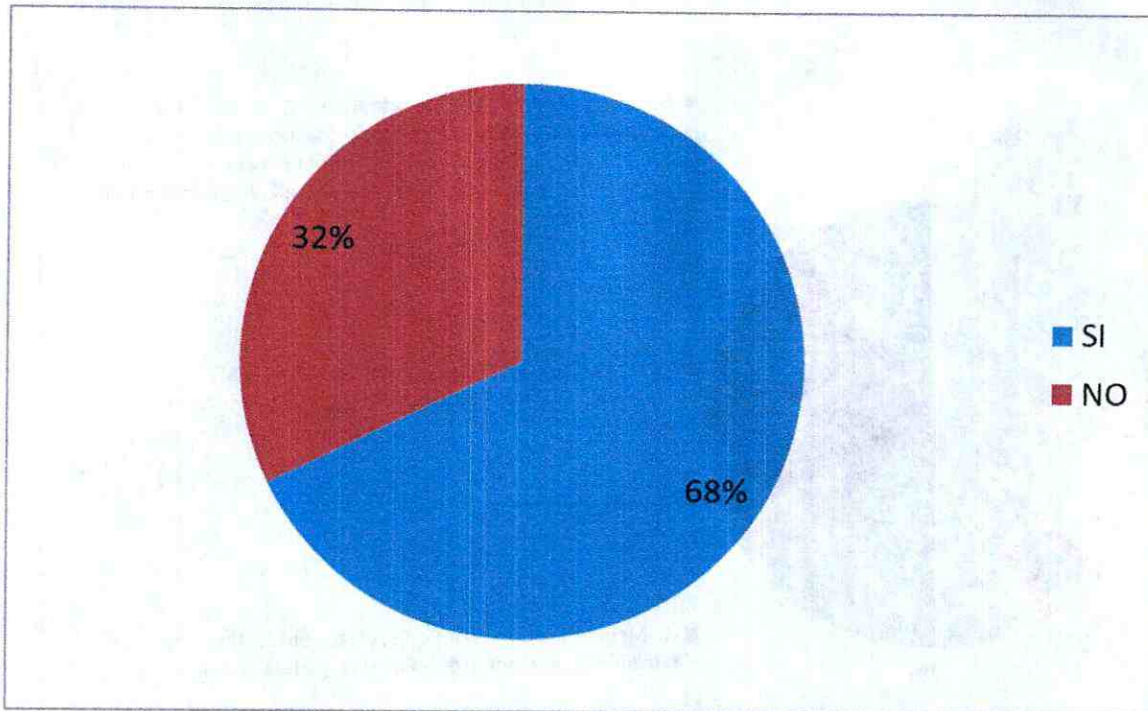
18. A la pregunta **¿Qué mejoraría dentro del programa de bienestar social, teniendo en cuenta las disposiciones de prevención de contagio por COVID-19?**



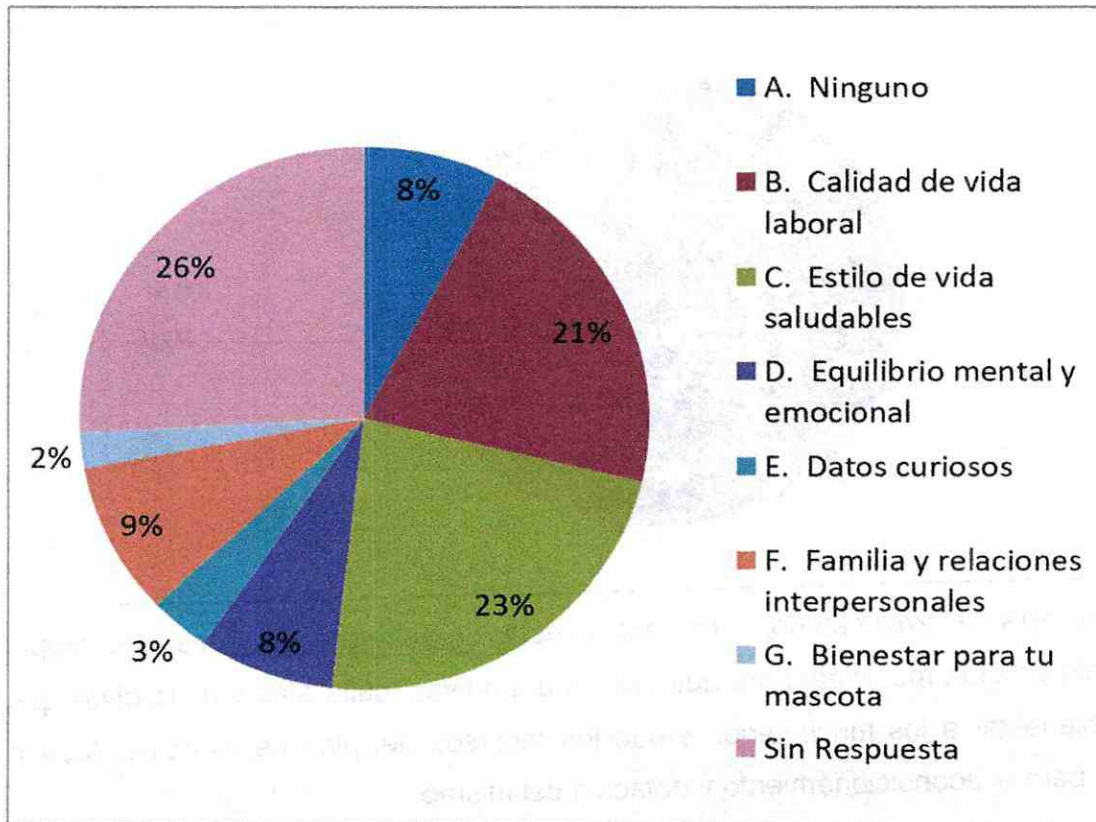


En esta grafica se puede inferir los funcionarios que responden la encuesta manifiestan en un 29% que se mejoren los talleres, proyectos productivos, alimentación saludable y las pausas activas, con un 12% que se realicen mayores números de torneos y actividades interactivas entre servidores.

19. A la pregunta: Le interesa seguir recibiendo a través de correo institucional, piezas informativas relacionadas con el bienestar personal y familiar.

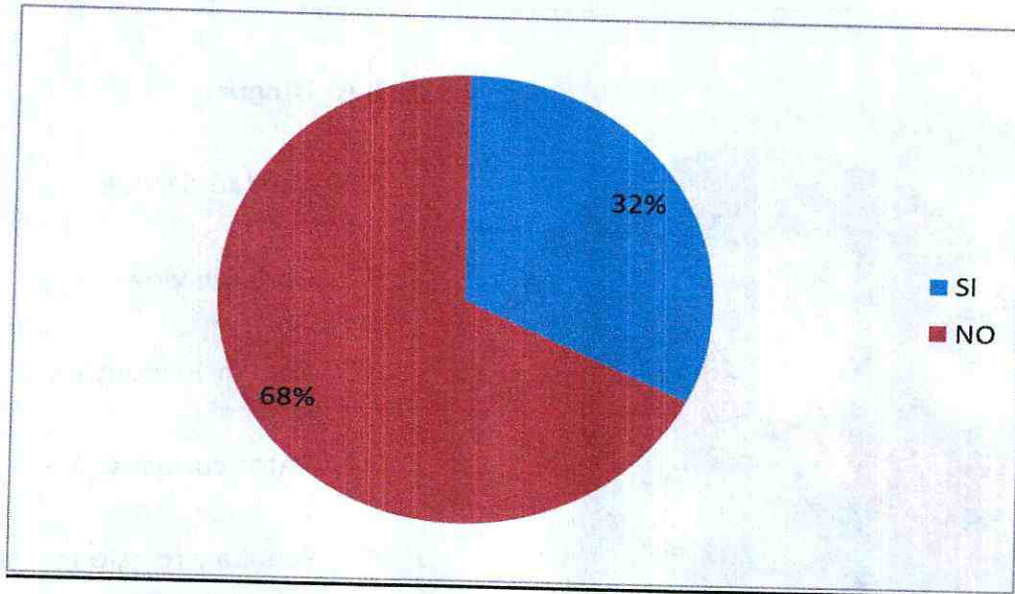


20. A la pregunta Si su respuesta fue afirmativa, ¿Cuál de los siguientes temas son de su interés?



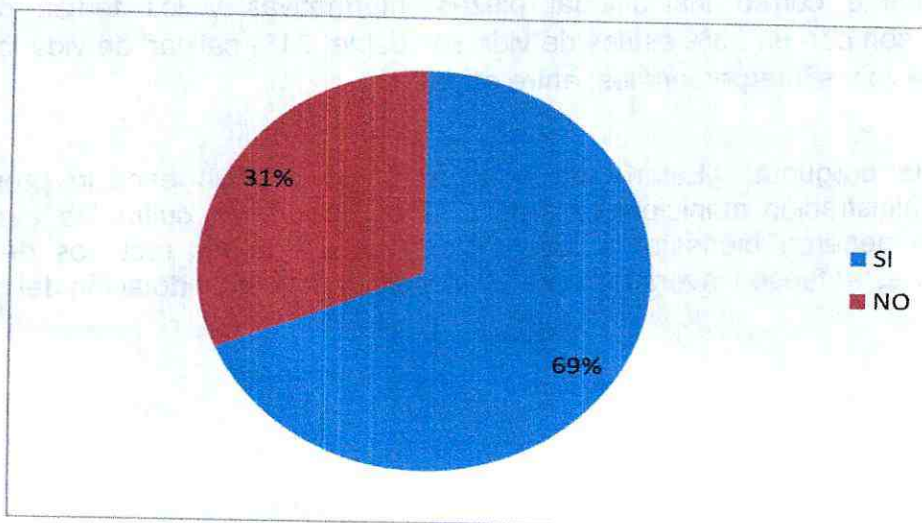
Acorde a lo expresado gráficamente se indican en un porcentaje de 68, si se quiere recibir mediante correo institucional piezas informativas y los temas de interés expresados son con un 23% estilos de vida saludable, 21% calidad de vida laboral, 9% familia y relaciones interpersonales, entre otros.

21. A la pregunta: ¿Estaría de acuerdo usted con un espacio propio en la administración municipal para actividades deportivas, culturales y recreativas que generen bienestar a los funcionarios y que los recursos del plan de bienestar fuesen invertidos para el acondicionamiento y dotación del mismo?



El 68% del personal encuestado, considera no estar de acuerdo con un espacio propio en la administración municipal para actividades deportivas, culturales y recreativas que generen bienestar a los funcionarios y que los recursos del plan de bienestar fuesen invertidos para el acondicionamiento y dotación del mismo.

22. A la pregunta: ¿El Sistema de Estímulos actual contribuye a incrementar su compromiso y desempeño en la Entidad?





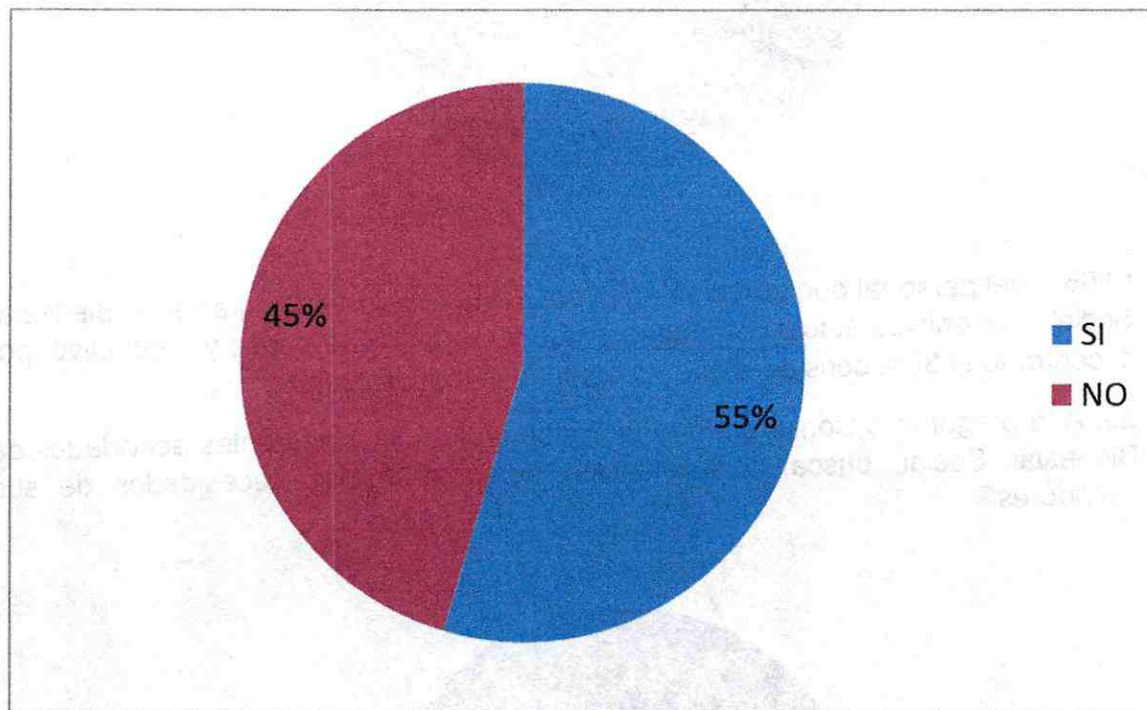
Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

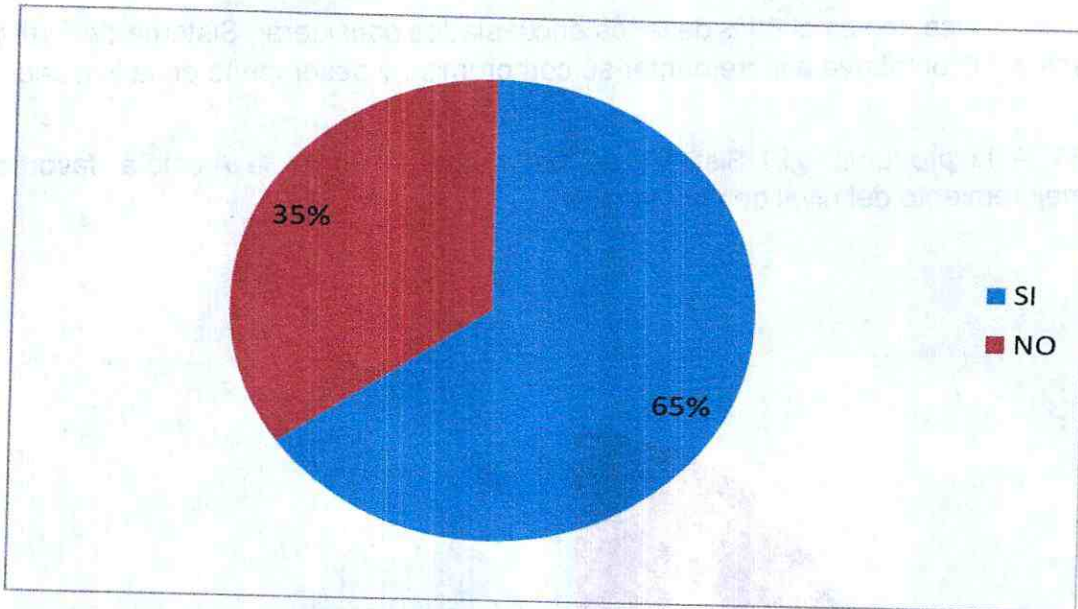
Esta gráfica, indica el 69% de la los encuestados consideran Sistema de Estímulos actual si contribuye a incrementar su compromiso y desempeño en la Entidad.

23. A la pregunta: ¿El Sistema de Estímulos actual de la Alcaldía, favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar?



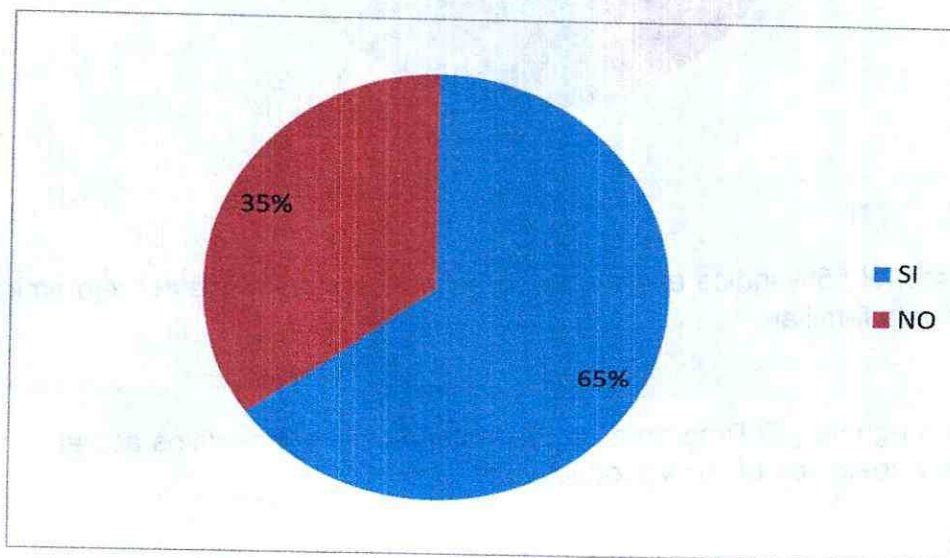
Así mismo, el 55% indica el sistema de estímulos si favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar.

24. A la pregunta: ¿El Programa de Bienestar Social e Incentivos actual contribuye a que su trabajo sea eficaz y productivo?



El 65% del personal que participó en la encuesta considera Programa de Bienestar Social e Incentivos actual contribuye a que su trabajo sea eficaz y productivo, por el contrario el 35% considera que no contribuye a su trabajo.

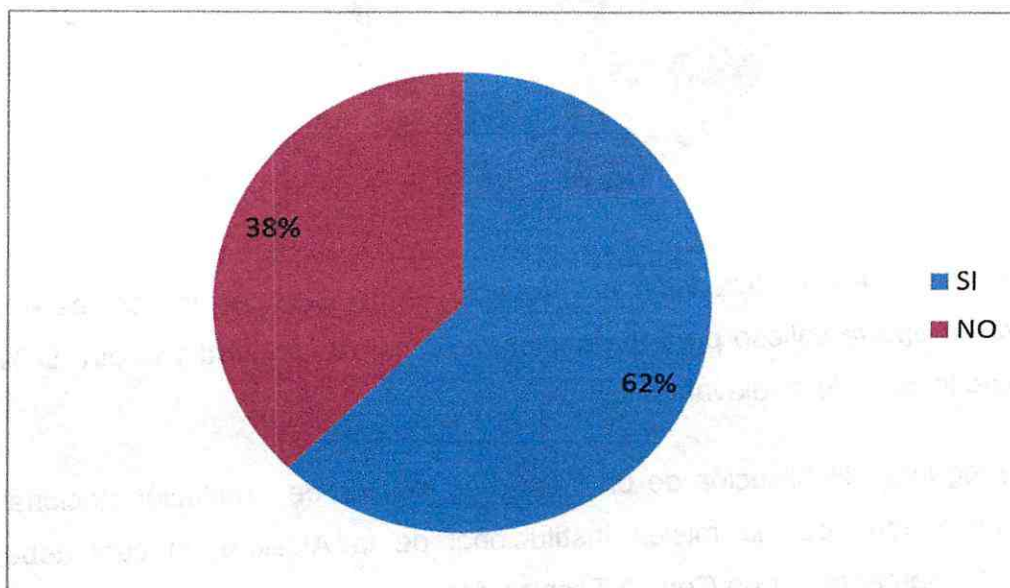
25. A la pregunta: ¿Considera que la Entidad, al realizar diferentes actividades de Bienestar Social, busca la satisfacción personal de las necesidades de sus servidores?





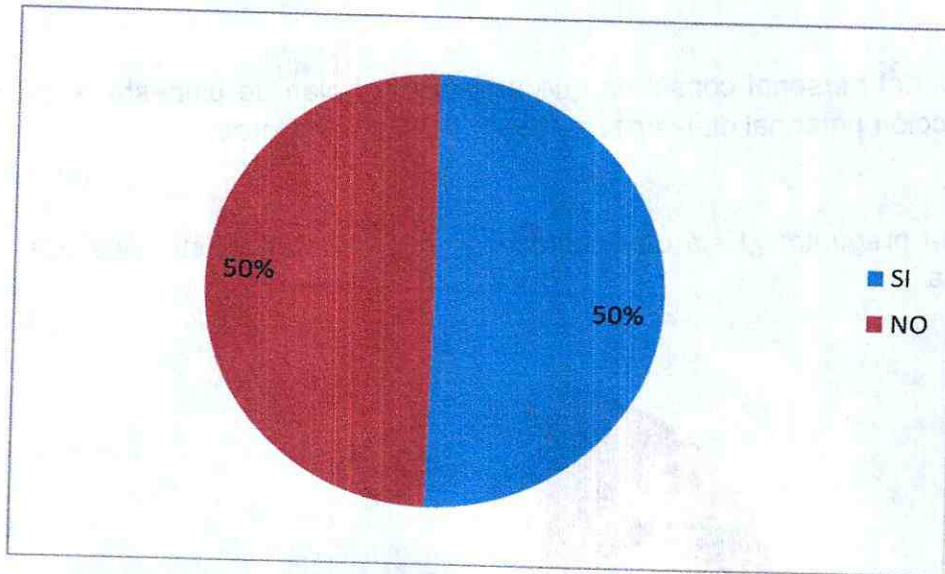
El 65% del personal considera que a través del plan de bienestar si se busca la satisfacción personal de las necesidades de sus servidores.

26. A la pregunta: ¿Está de acuerdo con el Sistema de Estímulos que otorga la Alcaldía?



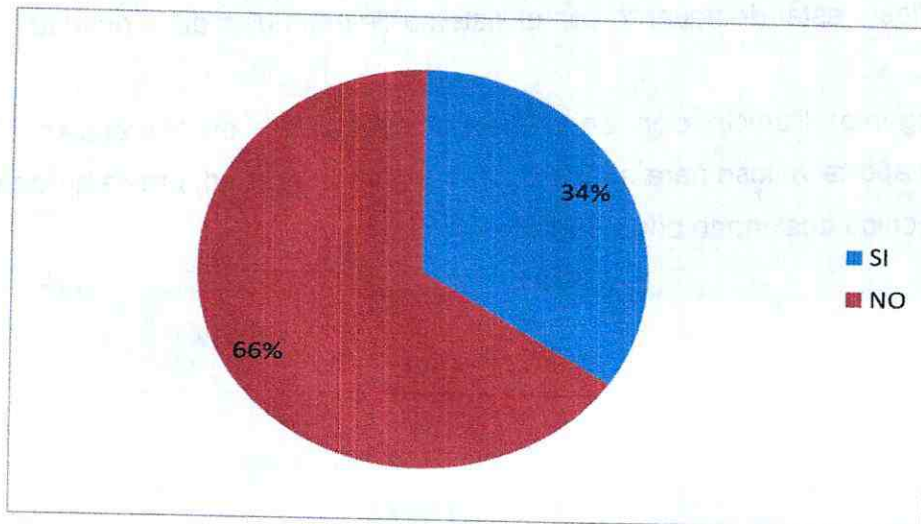
El 62% manifiesta estar de acuerdo con el sistema de estímulos de la entidad.

27. A la pregunta: Participación en proyectos especiales, en los cuales el trabajo constituya un aporte valioso para el funcionario y para la entidad, previa aprobación por un Comité Técnico designado por el Alcalde para tal fin.



El 50% indica quiere participación en proyectos especiales, en los cuales el trabajo constituya un aporte valioso para el funcionario y para la entidad y el otro 50% por el contrario no lo considera relevante.

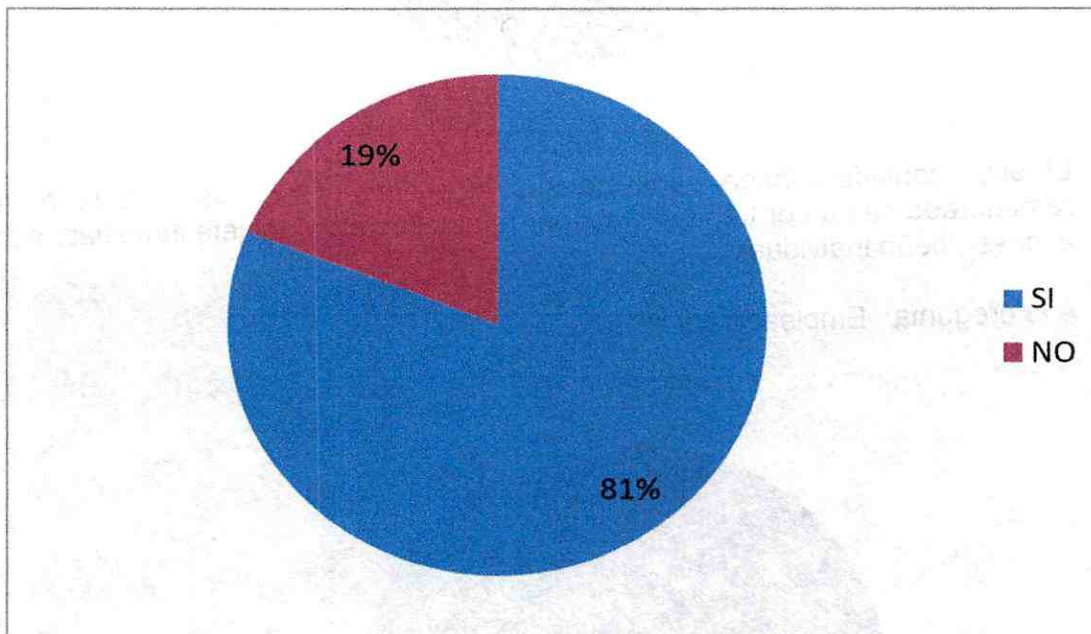
28. A la pregunta: Publicación de un trabajo en medios de circulación nacional sobre temas relacionados con la misión institucional de la Alcaldía, el cual deberá ser aprobado previamente por un Comité Técnico designado por el Alcalde para tal fin.





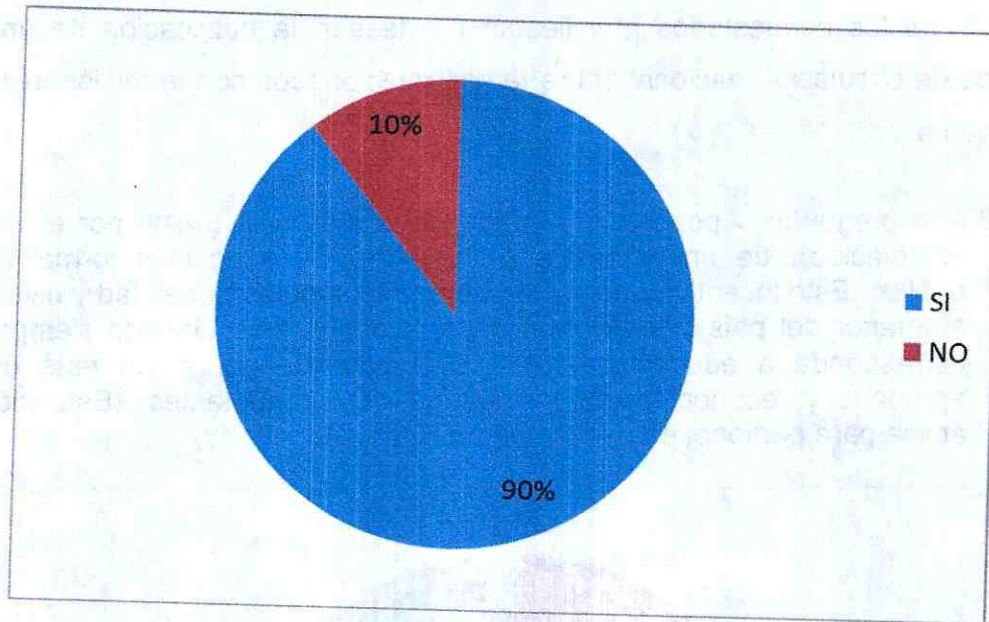
El 66% de los encuestados manifiestan no desean la publicación de un trabajo en medios de circulación nacional sobre temas relacionados con la misión institucional de la Alcaldía.

29.A la pregunta: Apoyo para el pago de la matrícula (hasta por el valor máximo establecido), de un semestre o trimestre, de educación formal del servidor público. Este incentivo podrá otorgarse en cualquier modalidad y nivel académico al interior del país y a elección del funcionario seleccionado siempre y cuando corresponda a educación formal y el plan de educación esté debidamente aprobado y reconocido por las autoridades competentes. (Este incentivo solo aplica para personal en carrera administrativa).



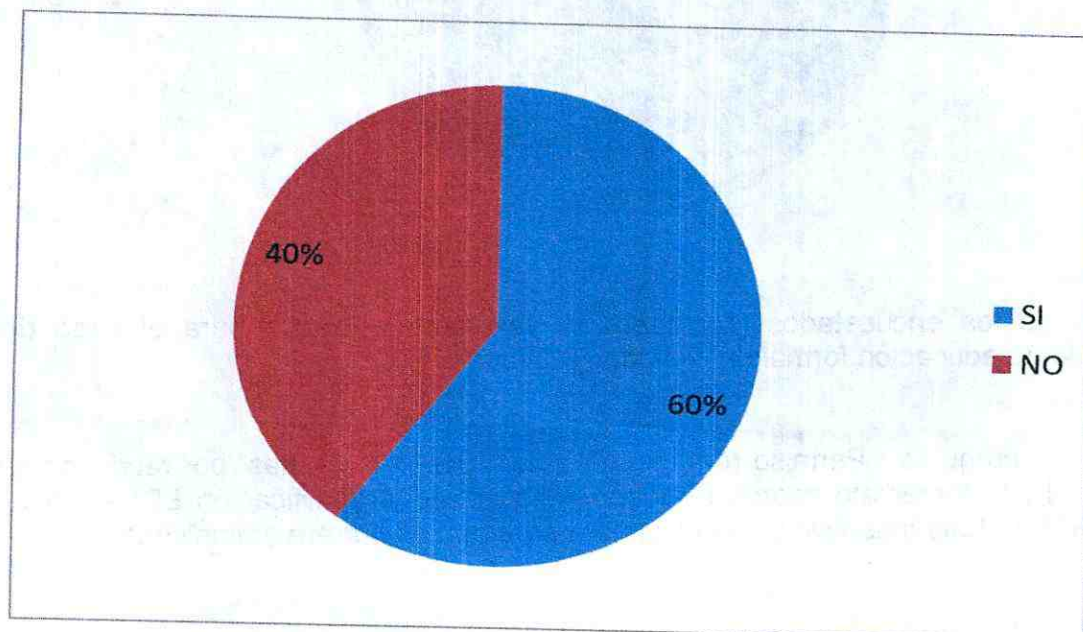
El 81% de los encuestados, considera es relevante el apoyo para el pago de la matrícula de educación formal del servidor público.

30.A la pregunta: Permiso remunerado hasta por tres (3) días, por reconocimiento del jefe inmediato acorde al desempeño individual (calificación EDL de mínimo 95%). (Este incentivo solo aplica para personal en carrera administrativa).



El 90% considera hace parte de sus incentivos y es relevante el permiso remunerado hasta por tres (3) días, por reconocimiento del jefe inmediato acorde al desempeño individual.

31.A la pregunta: Empleado del mes.





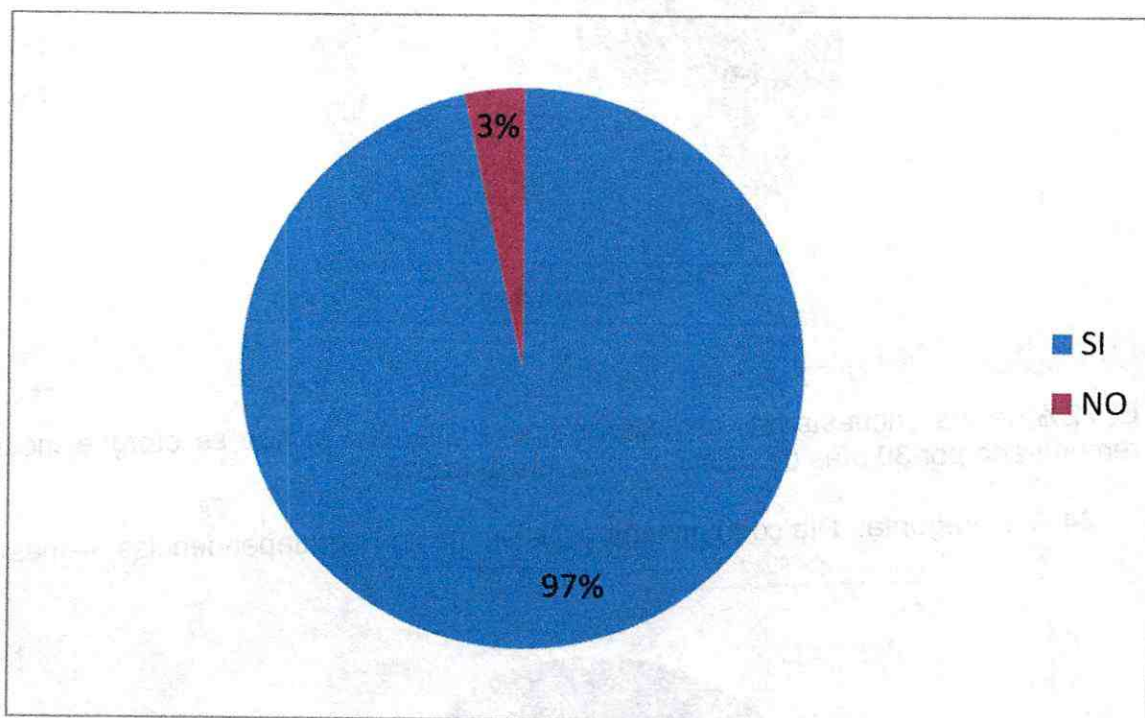
Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

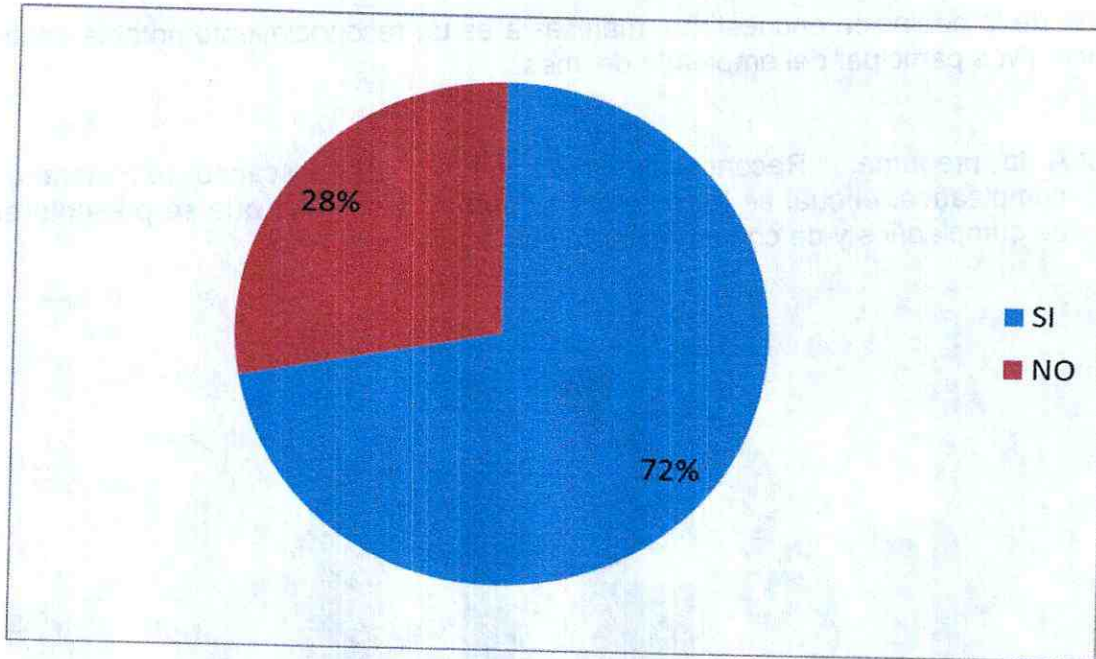
El 60% de la población encuestada, manifiesta es un reconocimiento notable dentro de los incentivos participar del empleado del mes.

32.A la pregunta: Reconocimiento de un día de descanso remunerado por cumpleaños, el cual se hará efectivo durante la semana que se presente el día de cumpleaños y de común acuerdo con el jefe inmediato.



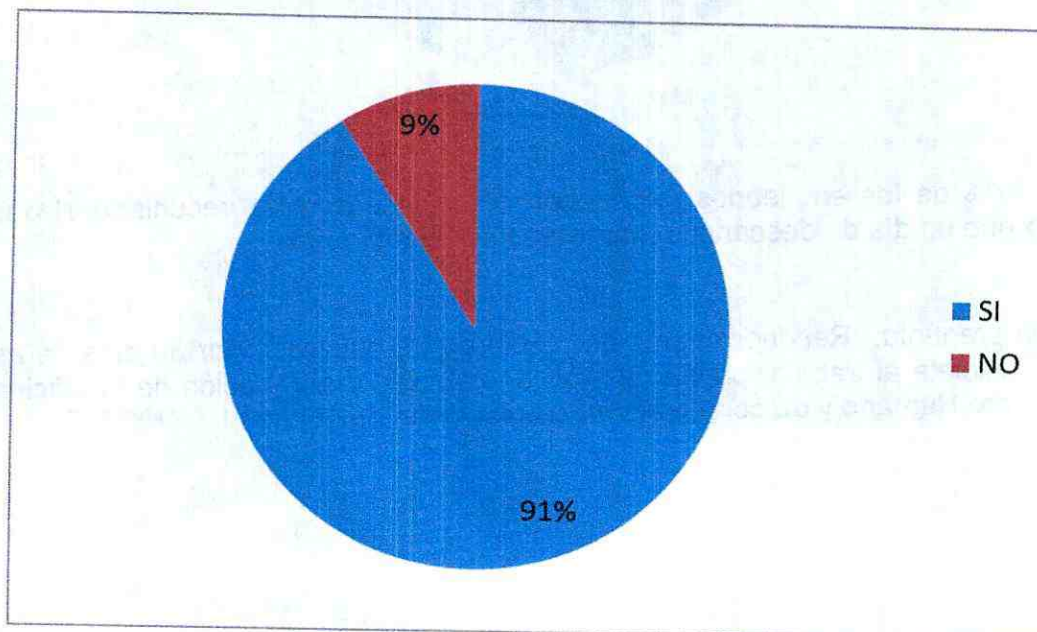
El 97% de los empleados, reconocen como incentivo no pecuniario el que se otorgue un día de descanso remunerado por cumpleaños.

33.A la pregunta: Reconocimiento de medio día remunerado por 30 días de asistir en bicicleta al trabajo, previa revisión de planillas y aprobación de la Oficina de Talento Humano y de común acuerdo con el jefe inmediato.



El 72% de los encuestados, consideran como incentivo el que se otorgue medio día remunerado por 30 días de asistir en bicicleta al trabajo.

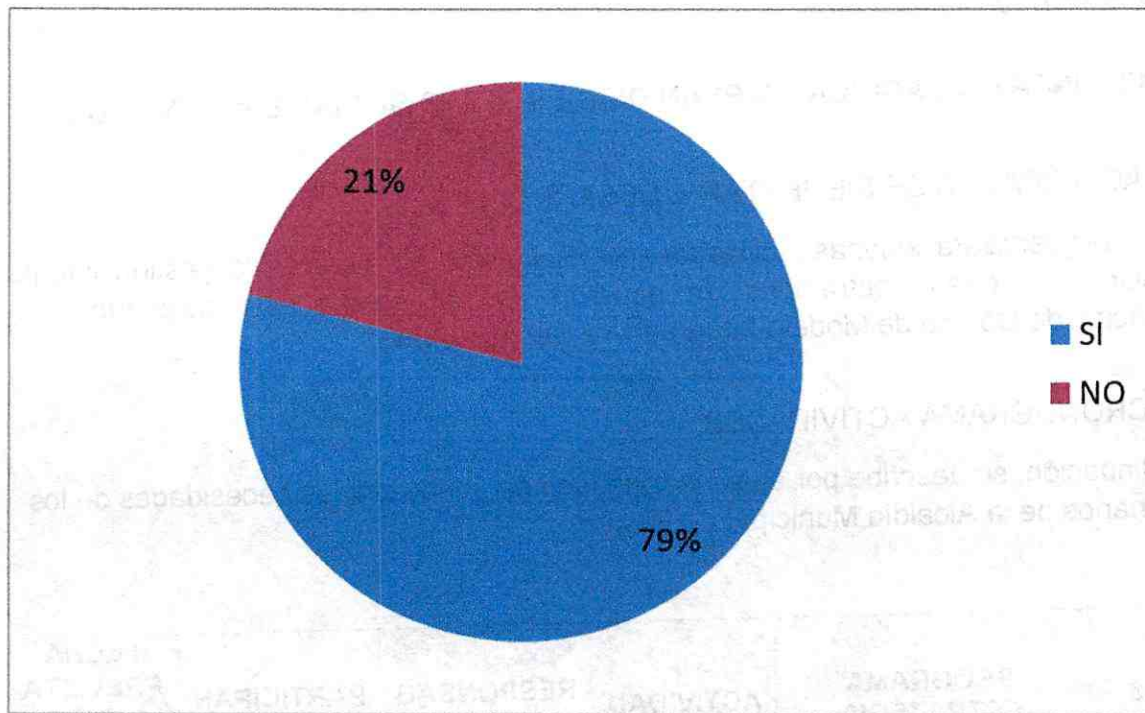
34.A la pregunta: Día compensado para integración por dependencias, semestral.





El 91% de los funcionarios, refieren tener la necesidad de integración por dependencias.

35.A la pregunta: Apoyo en cursos educación formal para uno o varios miembros del equipo. (Este incentivo solo aplica para personal en carrera administrativa).



El 79% del personal, considera se pueda apoyar en cursos educación formal para uno o varios miembros del equipo.

COBERTURA BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Acorde con lo establecido por los decretos 1567 de 1998, 1083 de 2015, quienes se benefician de las políticas, planes y programas de bienestar laboral, serán todos los servidores públicos de la entidad y sus familias (se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor). En el



cronograma de actividades se evidencian los participantes, donde se hace apremiante definir el tipo de actividad y/o estímulo acorde a su modalidad puesto que dentro de la Administración Municipal se encuentran servidores Públicos de Carrera Administrativa, algunos funcionarios se encuentran en periodo de prueba, en provisionalidad y de libre nombramiento y remoción.

13. LÍNEAS DE ACCIÓN DE PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

13.1. ACTIVIDADES DE BIENESTAR A DESARROLLAR

La Entidad realizará algunas Actividades de Bienestar a través de la gestión Interna Institucional y otras contratadas de acuerdo con el presupuesto asignado y la aprobación de Comité de Modelo Integrado de Gestión MIPG.

13.2. CRONOGRAMA ACTIVIDADES:

A continuación, se describe por ejes y actividades de acuerdo a las necesidades de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Pitalito:

EJES	PROGRAMA ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	PARTICIPANTES	FECHA PREVISTA DE REALIZACIÓN
PROYECTO DE VIDA	PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	Socialización proyectos de vivienda	Secretaría General	Funcionarios	Semestral
	PROGRAMA PREPENSIONADOS	Creación proyecto de vida	Secretaría General	Funcionarios prepensionados	Semestral
		Ocupación del tiempo libre			
		Promoción de la salud			
Asesoría con los AFP					



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

	PROGRAMA DE EDUCACIÓN FORMAL	Promover la Educación Formal de los servidores públicos en cumplimiento del Decreto 1083 de 2015.	Secretaría General	Funcionarios	30 de diciembre 2022
ENLACES DE INTEGRIDAD	ACTIVIDADES SOCIO CULTURALES	Cumpleaños Municipio de Pitalito			junio 2022
		Atención integral para la realización de compartir navideño			30 de diciembre 2022
		Conmemoración Día del Servidor Público	Secretaría General	Funcionarios	junio 2022
	PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO E INCENTIVOS	Empleado del mes: Apoyo Apoyo en cursos educación formal para quien se reconozca como el empleado del mes.	Secretaría General	Funcionarios	mensual
		Integración por Secretarías, se brindará un almuerzo por funcionario a solicitud de la actividad por cada una	Secretaría General	Funcionarios	Semestral



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

		de las Secretarías u Oficinas.			
	PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	Trabajo en equipo: Socialización PIGA, Código de Integridad, digitalización de archivo, atención al usuario.	Secretaría General Ambiente y Gestión del Riesgo- S.S.T	Funcionarios	marzo, julio, septiembre, octubre 2022
		Horario Flexible: Permiso remunerado estudios pregrado, posgrado, el cual será compensado acorde a la solicitud.	Secretaría General	Funcionarios	30 de diciembre 2022
SALUD MENTAL	PROGRAMA DE SALARIO EMOCIONAL	Celebración de cumpleaños: Un día de permiso remunerado el cual podrá ser disfrutado durante la misma semana del cumpleaños, a solicitud del funcionario y aprobado por el Secretario o Jefe de	Secretaría General	Funcionarios	30 de diciembre 2022



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

		Oficina			
		Día de la familia: Un día de permiso remunerado el cual podrá ser disfrutado a solicitud del funcionario y aprobado por el Secretario o Jefe de Oficina, se podrá solicitar de carácter semestral y si no se ha disfrutado de la actividad de vacaciones recreativas en familia.	Alta Dirección, Secretarios, Jefes de Oficina, Secretaría General.	Funcionarios	30 de diciembre 2022
		Reconocimiento de medio día remunerado por 30 días de asistir en bicicleta al trabajo	Alta Dirección, Secretarios, Jefes de Oficina, Secretaría General.	Funcionarios	31 de diciembre 2022
		Permiso remunerado hasta por tres días por reconocimiento del jefe	Secretaría General	Funcionarios	31 de diciembre 2022



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de
Talento Humano

Código: PL-GTH-05

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

		inmediato acorde al desempeño individual no inferior al 95% en EDL.			
VITALIDAD	ACTIVIDADES DE RECREACIÓN Y DEPORTE	Actividades deportivas, recreativas y culturales: disfrutando de la compañía e integración de las diferentes dependencias de la Administración Municipal.	Secretaría General	Funcionarios	ago-22
		Vacaciones recreativas: Día de compartir en familia.	Secretaría General		
		Alianzas estratégica participación de actividades deportivas que permita el bienestar físico y mental del funcionario.	Secretaría General	Funcionarios	octubre y noviembre 2021
AMBIENTE DE TRABAJO SEGURO	PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL SALUDABLE	Campañas de salud oral, visual, nutricional.	Secretaría General (SST) – Secretaría de Salud	Funcionarios	30 de diciembre 2022



	ACTIVIDADES ARTICULADAS CON EL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Realizar actividades que promuevan el autocuidado y la autoprotección.	Secretaria General (SST) – Secretaría de Salud	Funcionarios	30 de diciembre 2022
--	---	--	--	--------------	----------------------

14. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL PARA ATENDER LAS NECESIDADES DETECTADAS.

14.1 PROYECTO DE VIDA: Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la entidad; así como promover el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés.

14.1.1 PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL: Socialización proyectos de vivienda

14.1.2 PROGRAMA PREPENSIONADOS: Creación proyecto de vida, Ocupación del tiempo libre, Promoción de la salud, Asesoría con los AFP.

14.1.3 PROGRAMA DE EDUCACIÓN FORMAL: Promover la Educación Formal de los servidores públicos en cumplimiento del Decreto 1083 de 2015.

14.2 ENLACES DE INTEGRIDAD: Estrategias orientadas a promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales contenidos en el Código de Integridad, a la vez que se exalta la labor desempeñada por los servidores de Función Pública.

14.2.1 ACTIVIDADES SOCIO CULTURALES: Cumpleaños Municipio de Pitalito, Atención integral para la realización de compartir navideño, Conmemoración Día del Servidor Público.

14.2.2 PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO E INCENTIVOS Empleado del mes: Apoyo en cursos educación formal para quien se reconozca como el empleado del mes. Integración por Secretarías, se brindará un almuerzo por funcionario a solicitud de la actividad por cada una de las Secretarías u Oficinas.



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

14.2.3 PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL: Trabajo en equipo: Socialización PIGA, Código de Integridad, digitalización de archivo, atención al usuario.

14.3 SALUD MENTAL: Este eje pretende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la entidad.

14.3.1 PROGRAMA DE SALARIO EMOCIONAL

14.3.2 Horario Flexible: Permiso remunerado estudios pregrado, posgrado, el cual será compensado acorde a la solicitud.

14.3.3 Celebración de cumpleaños: Un día de permiso remunerado el cual podrá ser disfrutado durante la misma semana del cumpleaños, a solicitud del funcionario y aprobado por el secretario o Jefe de Oficina

14.3.4 Día de la familia: Un día de permiso remunerado el cual podrá ser disfrutado a solicitud del funcionario y aprobado por el Secretario o Jefe de Oficina, se podrá solicitar de carácter semestral y si no se ha disfrutado de la actividad de vacaciones recreativas en familia.

14.3.5 Reconocimiento de medio día remunerado por 30 días de asistir en bicicleta al trabajo

14.3.6 Permiso remunerado hasta por tres días por reconocimiento del jefe inmediato acorde al desempeño individual no inferior al 95% en EDL.

14.4 VITALIDAD: Este eje incluye los programas y estrategias pensados en desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección y ocio del servidor y sus familias; promoviendo hábitos y estilos de vida saludables.

14.4.1 ACTIVIDADES DE RECREACIÓN Y DEPORTE: Actividades deportivas, recreativas y culturales: disfrutando de la compañía e integración de las diferentes dependencias de la Administración Municipal.

Vacaciones recreativas: Día de compartir en familia.

Alianzas estratégica participación de actividades deportivas que permita el bienestar físico y mental del funcionario.



14.5 AMBIENTE DE TRABAJO SEGURO: Promover un sentido de autocuidado y autoprotección responsable en los servidores, que permita un ambiente libre de actos y condiciones inseguras a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Efectos postpandemia (SG-SST).

14.5.1 PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL SALUDABLE Campañas de salud oral, visual, nutricional.

14.5.2 ACTIVIDADES ARTICULADAS CON EL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Realizar actividades que promuevan el autocuidado y la autoprotección.

15. MEDICIÓN Y EFECTIVIDAD DEL PLAN

Para medir la gestión y el impacto que se tenga frente a la ejecución del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de la Alcaldía de Pitalito para la vigencia 2022, se medirán y evaluarán los siguientes indicadores:

INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Porcentaje de cumplimiento de las actividades	No. De actividades realizadas/No. De actividades previstas *100	Anual
Cumplimiento de los objetivos	No. De personas que consideran que el objetivo de la actividad se cumplió totalmente/Total de funcionarios asistentes (por cada actividad)*100	Anual

6.5 EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan de Capacitación, para la vigencia 2022 constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los servidores de la Alcaldía de Pitalito.

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una organización que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

Por tal razón, el Plan de Capacitación incluye a los funcionarios de la Alcaldía de Pitalito, agrupados de acuerdo a las áreas de actividad y con temas puntuales, algunos de ellos recopilados del resultado del cuestionario aplicado a través de extranet y los identificados en las evaluaciones de Desempeño Laboral.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo Estratégico

Aportar al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos y habilidades a través de actividades de capacitación acordes con las necesidades identificadas, en aras de que la Alcaldía cuente con servidores competentes y comprometidos.

2.2 Objetivos de Gestión

- ✓ Contribuir al desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales en cada uno de los servidores públicos, a través de las jornadas de inducción, reinducción, entrenamiento, programa de capacitación y actualización de acuerdo con los requerimientos institucionales.
- ✓ Gestionar la participación de los servidores en actividades de capacitación (internas o externas) que sirvan como espacio para el intercambio de conocimientos y experiencias, así como de actualización en temas de interés para la entidad.
- ✓ Verificar y hacer seguimiento al entrenamiento en el puesto de trabajo que deben recibir los servidores públicos que ingresan a la entidad, esto con el fin de brindar toda la información necesaria para que el servidor pueda desarrollar las habilidades y destrezas que le permitan desempeñar su trabajo con los estándares de calidad y productividad requeridos para el empleo al que se vinculó.



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

3. MARCO LEGAL

3.1 Principios Rectores

De conformidad con lo establecido en el Ley 1567 de 1998, la capacitación, de los Servidores Públicos, atiende los siguientes principios:

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos.

Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

3.2 Normatividad

REFERENTE NORMATIVO	TEMÁTICA
Constitución Política de Colombia Artículo 54	Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo
Decreto Ley 1567 de 1998	Establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
Ley 734 de 2002, Artículo 33, numeral 3 y Artículo 34, numeral 40	Establece como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones
Ley 909 de 2004, Artículo 36	Establece que el objetivo de la capacitación debe ser el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias para posibilitar el desarrollo profesional de los trabajadores y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
Ley 1064 de 2006	Establece normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de la Educación
Resolución 1565 de 2014	"Por la cual se expide la Guía metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de seguridad vial", establece sobre el particular lo siguiente: Numeral 8.1.3. Capacitación en seguridad vial. La empresa debe implementar mecanismos de capacitación en seguridad vial, a través de personas naturales o jurídicas idóneas, con conocimiento y experiencia en seguridad vial, tránsito, transporte o movilidad. La empresa debe contar con un programa de capacitación que cumpla con las siguientes características: Sensibilizar en la adopción de buenas prácticas y conductas seguras de movilidad que incluya temas sobre la normatividad vigente en temas de tránsito y transporte. Incluir sensibilización en todos los roles de /a seguridad vial, tanto en el ámbito laboral como en /o cotidiano. Incluir el análisis de todos los factores de riesgo, de acuerdo con los ejes definidos dentro del Plan



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

	<p>Nacional de Seguridad Vial.</p> <p>Incluir temas sobre las acciones frente al modo de actuar en un incidente o accidente de tránsito.</p> <p>El programa debe ser documentado y evaluado, estableciendo un mínimo de aciertos para que sea aprobado.</p> <p>El programa de capacitación debe establecer:</p> <p>La periodicidad para su ejecución.</p> <p>Estar actualizado de acuerdo con las normas vigentes del territorio nacional.</p> <p>El modo de involucrar los temas por impartir, de acuerdo con los cambios de operación en la empresa y el comportamiento de los indicadores.</p> <p>Establecer la modalidad (presencial- virtual).</p> <p>Estar diseñado de tal manera que incluya a los conductores nuevos y antiguos.</p> <p>La participación de todos los conductores, bien sea propios o terceros que presten su servicio a la organización, empresa o entidad. En la medida que el conductor no sea propio, debe garantizarse por parte del proveedor, que se cumplan con los requisitos mínimo exigidos."</p>
<p>Decreto 1083 de 2015</p>	<p>Se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública: establece sobre el particular lo siguiente:</p> <p>"... Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de la entidad pública deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.</p> <p>Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.</p> <p>Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. (Artículo 65 del Decreto 1227 de 2005)"</p> <p>"... Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.</p> <p>La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. (Artículo 67 del Decreto 1227 de 2005)"</p> <p>"... Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos.</p>





Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

	<p>En desarrollo del artículo 30, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, confórmese la Red interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.</p> <p>La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento.</p> <p>Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades. (Artículo 68 del Decreto 1227 de 2005)"</p> <p>"... Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, y la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP. (Artículo 1 del Decreto 4665 de 2007)"</p> <p>"... Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. El Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias. (Artículo 2 del Decreto 4665 de 2007)".</p>
<p>Decreto 1072 de 2015</p>	<p>"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", estable sobre el particular lo siguiente: "...</p> <p>Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores, Numeral 9, Participación de los trabajadores. El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas."</p> <p>Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo - SST El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.</p> <p>PARAGRAFO 1. El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo —SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin de identificar las acciones de mejora.</p> <p>PARÁGRAFO 2. El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya</p>



	entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales."
Decreto 1499 de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
Decreto 894 de 2017	Se dictan normas en materia de empleo público, con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Resolución 390 de 2017	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de formación y capacitación
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
Circular 012 de 2017 del DAFP	Lineamientos sobre igualdad y protección a la mujer.
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

El Plan Institucional de Capacitación— PIC, se desarrolla bajo el enfoque integral del ser humano y la formación basada en competencias.

4.1 Marco Conceptual

Se fundamenta en el enfoque integral del ser humano, que concibe el equilibrio entre las dimensiones del Ser Humano, relacionadas a continuación:

Dimensión del Ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

Dimensión del Saber: Conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

información. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC-2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

Dimensión del Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

Adicionalmente se soporta en:

Desarrollo de competencias laborales: Se definen como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar la profesionalización es necesario garantizar que los servidores públicos posean atributos como el mérito, vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

Enfoque de la formación basada en Competencias: "Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico".

4.2 Enfoques pedagógicos

El Plan Institucional de Capacitación — PIC 2022 de la Alcaldía de Pitalito, se diseñará de acuerdo con el enfoque pedagógico constructivista y el aprendizaje basado en problemas donde la enseñanza no es una simple transmisión de conocimientos, sino es considerada como la organización de métodos de apoyo que permiten a los servidores construir su propio saber y donde el aprendizaje es el resultado de un proceso de construcción personal y colectivo, en cooperación con el equipo de trabajo y el facilitador o docente.



El constructivismo se pregunta sobre la forma como los organismos particulares —en este caso los seres humanos- construyen el conocimiento desde las posibilidades biológicas de su sistema nervioso. Consideramos que los servidores y servidoras son: "agentes activos que están involucrados en la construcción de su propio aprendizaje... pues -en nuestros programas de aprendizaje- construyen su propio aprendizaje mediante un proceso que implica probar la validez de ideas y enfoques de acuerdo a sus conocimientos y experiencias previos, aplicar estas ideas o enfoques a nuevas tareas, contextos y situaciones, e integrar el nuevo conocimiento resultante a los constructos intelectuales preexistentes (p. 30. UNESCO, 2004[7])"

Estos supuestos cuestionan los modelos tradicionales que asumen una educación "bancaria" - en palabras de Paulo Freire-, transmisionista y mecanicista, donde el profesor es el centro del saber y se asume que el aprendizaje sucede por la comunicación principalmente unidireccional.

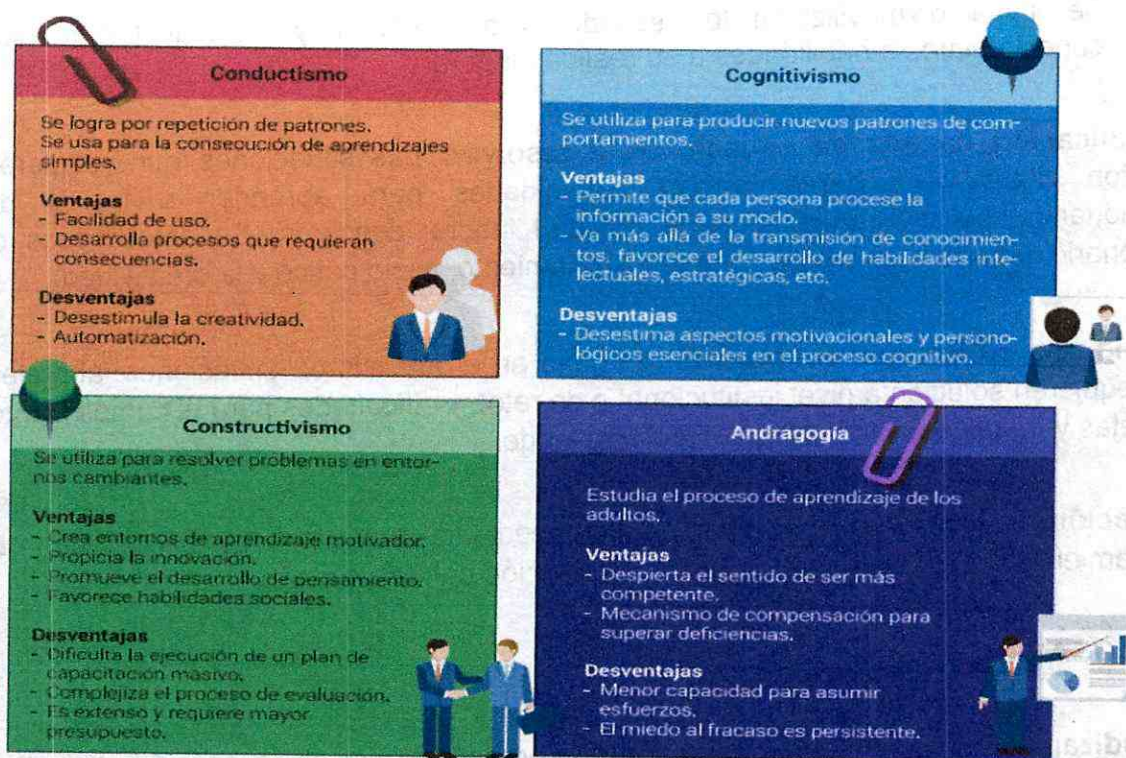


Figura 1. Enfoques pedagógicos utilizados comúnmente en el aprendizaje organizacional
Fuente. Guía metodológica del Plan Nacional de Formación y Capacitación- DAFP.



El constructivismo nos permite reconocer que el aprendizaje es favorecido cuando:

- a. La enseñanza se basa en situaciones reales, problemas cotidianos, retos significativos para la realidad de los servidores
- b. Los conocimientos previos de los servidores son activados: con qué experiencia, habilidad y saberes relevantes cuentan para lograr los objetivos de aprendizaje.
- c. Los nuevos conocimientos o habilidades se demuestran y no solamente se transmite información acerca de ellos.
- d. Se crean situaciones, retos o problemas para que los servidores apliquen los nuevos conocimientos o habilidades.
- e. Se invita o moviliza a los servidores a transferir y adaptar los nuevos conocimientos o habilidades a su realidad laboral.

La educación basada en situaciones a resolver: Las situaciones que requieren solución deben entenderse como oportunidades para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

Aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de situaciones laborales que requieren solución a nivel institucional o de retos y dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

Valoración de los Aprendizajes: Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producido por la evaluación del desempeño.

4.3 GLOSARIO

Aprendizaje organizacional: "El aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento" (p. 54) (Barrera & Sierra, 2014; en: DAFP, 2017).



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal, ahora denominada "educación para el trabajo y desarrollo Humano" como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. (Ley 1567 de 1998- Art.4).

Competencia: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

Constructivismo: Teoría del aprendizaje que manifiesta que el individuo crea sus conocimientos a partir de sus propias experiencias, estructuras previas y creencias, los que emplea para interpretar objetos y eventos (p. 55) (Ertmer y Newby, 1993; en: DAFP, 2017).

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional - DNAO: Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (p. 55) (Reza, 2006; en: DAFP, 2017).

Diseño instruccional (ID): Es el proceso de preparación, desarrollo, implementación, evaluación y mantenimiento de ambientes de aprendizaje en diferentes niveles de complejidad (p. 55) (Belloch, 2013; en: DAFP, 2017).

Educación Formal: Aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. Ley 115 de 1994, y Artículo 4 del Decreto Ley 1567 de 1998.



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

Educación para el trabajo y Desarrollo Humano: Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que se estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. Ley 115 de 1994 y ley 1064 de 2006.

Educación Informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados Ley 115 de 1994.

Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Formación: Procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Formación basada en competencias: La formación basada en competencias profesionales o laborales se entiende como el proceso de desarrollo de diseños curriculares, materiales didácticos, actividades y prácticas de aula destinadas a fortalecer un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que la persona combina y utiliza para resolver problemas relativos a su desempeño laboral, de acuerdo con criterios o estándares provenientes del campo profesional.

Gestión del conocimiento: Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (p. 56) (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008; en: DAFP, 2017).



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (p. 56) (Gobierno de Colombia, 2017; en: DAFP).

Servidor público: Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (p. 56) (Constitución Política, 1991; en: DAFP, 2017).

Valor público: Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Arbonies, A. & Calzada, 1. (2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. Intangible Capital, (4), 296312.(p. 56).

5. METODOLOGÍA

La Resolución 390, del 30 de mayo de 2017, actualizó los lineamientos de la política de empleo público, en lo referente a la capacitación, con la adopción de un nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación, denominado Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Este Plan definió un nuevo modelo para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos como en estrategias que se orienten al aprendizaje organizacional en el sector público.

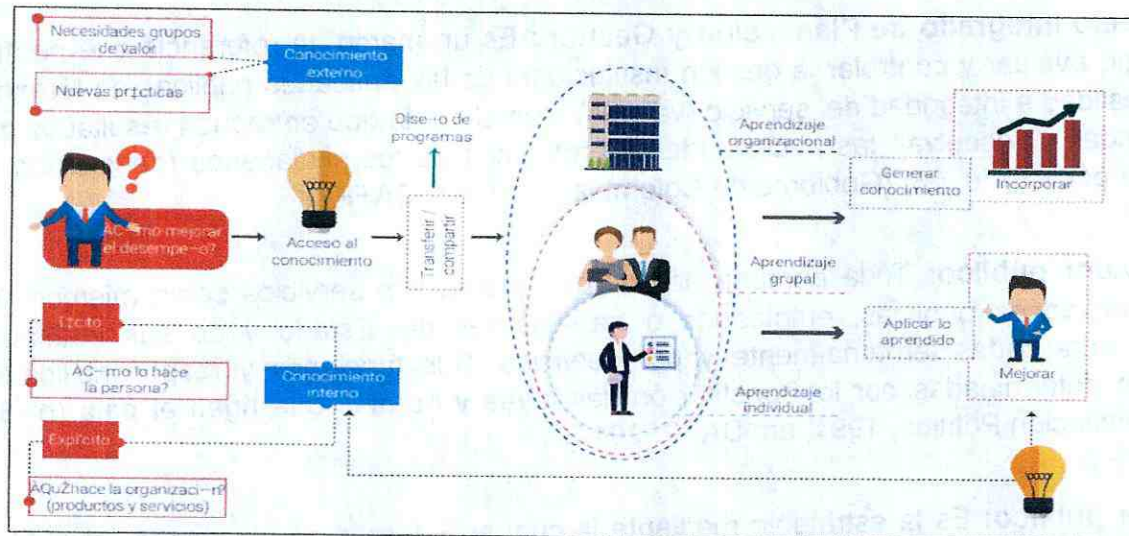


Figura 2. Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas
Fuente. Guía metodológica del Plan Nacional de Formación y Capacitación- DAFP

5.1 Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional

El diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional de la Alcaldía de Pitalito, se desarrolló teniendo en cuenta los siguientes insumos:

- Plataforma y planeación estratégica de la Entidad.
- Lineamientos de la Política de Talento Humano - MIPG
- Recolección de necesidades de Aprendizaje individual y colectivo.
- Resultados evaluación del desempeño y evaluación de la gestión vigencia 2021.
- Resultado de Auditorías Internas realizadas por la Oficina de Control Interno Administrativo vigencia 2021.

Lineamientos de la política de Talento Humano – MIPG: De acuerdo con la Circular 041 de 2018 se deben tener en cuenta las siguientes temáticas:

- Gestión del talento humano
- Integración cultural
- Planificación, desarrollo territorial y nacional



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

- Relevancia Internacional
- Buen gobierno
- Contratación pública
- Cultura organizacional
- Derechos humanos
- Gestión administrativa
- Gestión de las tecnologías de la información
- Gestión documental
- Gestión financiera
- Gobierno en línea
- Innovación
- Participación ciudadana
- Servicio al ciudadano
- Sostenibilidad ambiental
- Derecho de acceso a la información
- Desarrollo de programa de bilingüismo
- Recolección de necesidades de Aprendizaje individual y colectivo

Respecto a la información recopilada, es preciso señalar que, en el mes de enero, se publicó una encuesta para que junto con sus equipos de trabajo se definieran las necesidades e intereses en materia de capacitación para la vigencia 2022, encaminadas a fortalecer competencias del ser, saber y saber hacer.

Recolección de necesidades de Aprendizaje individual y colectivo: En el marco de la construcción del PIC 2022 se hace necesario fortalecer el conocimiento institucional, haciendo uso de la transferencia de conocimientos, evitar aglomeraciones y contribuyendo de esta manera a prevenir contagio, realizando las capacitaciones de manera mixta virtual y presencial.

Para la formulación del plan de capacitación vigencia 2022, se tomó como herramienta la metodología la indicada en el procedimiento P-GTH-05, con lo cual la profesional de talento humano mediante circular solicita a los secretarios de despacho las necesidades de capacitación de cada una de sus dependencias y establece el plazo para su entrega. Con la cual se establece la identificación de las necesidades de capacitación en cumplimiento de la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Esto para atender las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional e individual, y para el cumplimiento efectivo de metas y objetivos trazados en la



planeación estratégica de las entidades, de acuerdo con los objetivos 1, 2 y 3 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto 1499 de 2017).

Resultados PIC 2021: En la vigencia 2021 se programaron un total de 22 capacitaciones. Con un porcentaje de cumplimiento del 100%, así mismo se generó un valor agregado brindando la oportunidad a los funcionarios de fortalecer sus conocimientos que permitan el desarrollo de la Administración Municipal de Pitalito Huila las cuales fueron 5:

- **Innovación:** Se capacitó al personal por las diferentes dependencias, en innovación.
- **Competencias laborales con el SENA:** Se capacita al personal en 3 competencias específicas denominando la estrategia "PORQUE TU EXPERIENCIA VALE", la cual es relevante para los funcionarios puesto que les permite medir sus conocimientos y prácticas y ser certificados por un ente competente. Estas competencias fueron:
 - **Gestión Administrativa:** Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa.
 - **Gestión Administrativa:** Elaborar documentos de acuerdo con normas técnicas.
 - **Transporte:** Alistar automotores livianos de acuerdo con la normativa legal y técnica.
 -
- **Capacitación SECOP II:** Se capacitación el personal de Contratación en Secop II, migrando la Administración Municipal a este, siendo en el 2021, el segundo municipio después de Neiva en implementar esta estrategia.
- **Capacitación en Planes Parciales:** los cuales son instrumentos de planificación territorial que desarrolla y complementa las disposiciones adoptadas en los Planes de Ordenamiento Territorial en suelo urbano y de expansión urbana, en correspondencia con las normas adoptadas en el ámbito nacional al respecto, en las normas urbanísticas estructurales o en el componente urbano de los Planes de Ordenamiento Territorial donde se formulan las directrices y los parámetros, incluyendo la definición _ de las acciones urbanísticas, actuaciones e instrumentos de financiación, de conformidad con lo establecido en el decreto 1 OTI de 2016 artículo 2.2.4.1.1.



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

Esto brindo la oportunidad que los funcionarios fortalecieran conocimientos y que aportaran a la construcción del mismo, llevando al concejo municipal y generándose la aprobación del POT para el municipio de Pitalito.

- Capacitación Discapacidad, se contó con el apoyo de un externo que con su discapacidad brindo la oportunidad de aprender a abordar compañeros o usuarios que presenten algún tipo de condición de discapacidad.

Resultados evaluación de desempeño y evaluación a la gestión 2021: La evaluación anual de desempeño laboral aplicada en el periodo 1er Semestre (01/Feb/2021 - 31/Jul/2021) a 87 funcionarios de carrera administrativa, arrojó resultados satisfactorios, donde todos los funcionarios lograron calificaciones superiores a 70 puntos. Es necesario precisar que 1 funcionario se encuentra en Comisión esta actualización se reporta a la CNSC.

5.1.1. Caracterización de los servidores Públicos

5.1.2 Metodología

Se tomó como herramienta la metodología la indicada en el procedimiento P-GTH-05, con lo cual la profesional de talento humano mediante circular solicita a los secretarios de despacho las necesidades de capacitación de cada una de sus dependencias y establece el plazo para su entrega. Con la cual se establece la identificación de las necesidades de capacitación en cumplimiento de la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)

5.1.3 Instrumento de recolección de datos

Recolección de necesidades de capacitación a partir de la información por medio de oficios que aportan los secretarios y jefes de oficina luego de las necesidades identificadas en sus grupos de trabajo. Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos.

5.1.4 Técnicas y Herramientas usadas

Las técnicas y herramientas usadas para la aplicación del instrumento seleccionado son:



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

Circula interna y oficios de respuestas. Ver anexo 1.
Observaciones de desempeño: Resultados del seguimiento, control, evaluación de desempeño laboral y evaluación de gestión de las secretarías.

5.2 Análisis de resultados

5.2.1 Procesamiento de la Información

Los insumos se analizaron en distribución por Secretarías u Oficinas y se establecieron las temáticas de mayor relevancia, demanda e impacto.

5.2.2 Principales resultados obtenidos

5.3 Necesidades identificadas

TABULACIÓN INFORMACIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN 2022

SECRETARIA/OFICINA	CAPACITACION	#
OFICINA DE AMBIENTE Y GESTION DEL RIESGO	Secop II	1
	Sistemas de Información Geográfica -SIG	2
	Formulación y Ejecución del Proyecto -SGR	3
	Plataforma Gesproy -SGR	4
	Plataforma SPI	5
	Nuevo POT	6
SECRETARIA DE PLANEACION	Instrumentos de Planificación	7
	Instrumentos de Gestión y Financiación	8
	Legalización de la Propiedad	9
	Estadística	10
	Capacitación en curso de sistemas Georreferenciación	11



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

	Gestion de Recursos para aplicar POT's	6
	Cursos de Movilidad	12
SECRETARIA DE EDUCACION	Secop II	1
	Archivo Electrónico	13
	Archivo Hibrido	14
	Contratación Estatal	15
	Sistema de Gestion de Calidad	16
	Atención al Cliente	17
	Plataforma SPI	5
	Clima Laboral - Relaciones Interpersonales	18
	Pertenecia Institucional	19
OFICINA DE CONTROL INTERNO ADMINISTRATIVO	Supervisión Contractual	15
	Secop II	1
	Presupuesto	21
	Auditoria Interna	22
	Mapa de Riesgos	23
OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	Curso de Actualización en Derecho Disciplinario	24
	Capacitación en Herramientas Ofimáticas	25
OFICINA JURIDICA	Actualización de Reformas del CPCA, Ley 2080 de 20221	26
	Capacitación en Derecho Urbano y sus Reformas	27
	Capacitación en la Gradualidad de la Sanción Disciplinaria	28
	Capacitación del Código General del Proceso	29
	Capacitación en Herramientas Ofimáticas	25
	Fundamentos Básicos de Gestión Documental	30



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

	Metodología para la Elaboración de Inventarios y Transferencias Documentales	31
	Elaboración, Aprobación, Evaluación y Convalidación de Tablas de Retención Documental	32
	Atención al Ciudadano	17
	Lenguaje Claro (Dispuesto de manera Gratuita en la Página web del DNP)	33
	Metodología para la Administración de los Riesgos por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública	34
	Identificación de los Archivos de Derechos Humanos	35
	Plan de Preservación de Archivos	36
	Clasificación de Información reservada	37
	Sistema de Gestión de documentos electrónicos de archivos	13
	Extranet y sus Funciones	38
	Supervisión de Contratos	15
	Secop II	1
SECRETARIA GENERAL	Modulaciones de Contratación	15
	Ejecución Presupuestal	41
	Educación sobre Riesgo auditivo basadas en promoción y prevención de la salud auditiva	42
	Autocuidado y seguridad en su puesto de trabajo, con respecto a Riesgo Biológico	43
	Sensibilización a los trabajadores sobre Riesgos BIOMECANICO y estilos de vida saludable	44
	Manejo de Estrés y condiciones de acoso laboral	45
	Sensibilización a los trabajadores sobre Factores de Riesgo cardiovascular y patologías asociadas	46
	Capacitación medidas NO FARMACOLOGICAS para el control de enfermedades que producen riesgo cardiovascular	47



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

	Sensibilización en cuidado Visual, importancia de pausas activas visuales	48
	Prevención de Caídas desde el mismo nivel	49
	Capacitación COPASST	50
	Capacitación Comité de convivencia laboral	51
	Capacitación brigadas de emergencia (Incentivos, Evacuación y Rescate)	52
	Conocimiento de la Institucionalidad	53
	Sigep II	54
	PASIVOCOL	55
	Novedades en seguridad social aplicada al sector Publico	56
	Actualización tributaria y manejo de teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto	57
	Procesos de Cuotas partes y Bonos pensionales	58
SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA	Interventoría y Supervisión de Obras de Construcción	59
	BIM Aplicado a la Infraestructura Civil	60
	Planeación de Obras Civiles	61
	Contratación SECOP 2	1
	Archivo	36
	Mejoramiento Entorno Laboral	62
DESARROLLO ECONOMICO	Capacitación en manejo de instrumentos tecnológicos para fotografía y video	63
SECRETIA DE GOBIERNO E INCLUSION SOCIAL	Código Nacional de Policía	64
	SECOP II	1
	Seguridad Personal	65

6. EJES TEMATICOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC 2022



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

Para el año 2022 se han establecido los siguientes ejes:

EJE TEMÁTICO	ENFOQUE	DIMENSIÓN
Gobernanza para la Paz	Fomentar en la Alcaldía de Pitalito, la formación, respeto y práctica de los derechos humanos y la convivencia, los ejercicios de transparencia y participación ciudadana.	Ser-Saber-Saber-Hacer
Valor Público	Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.	Ser-Saber-Saber-Hacer
Gestión del conocimiento	- Desarrollar en la Alcaldía de Pitalito mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos, la generación y desarrollo del conocimiento. - Fomentar el incremento del capital intelectual, mediante la administración de las capacidades individuales, grupales y organizacionales, con el objetivo final de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo. - Gestionar el conocimiento implicará transferir el mismo desde el lugar donde se genera hasta el lugar donde se va a emplear, con el propósito de aportar valor a la entidad y conseguir mayores competencias esenciales y distintivas.	Ser-Saber-Saber-Hacer

7. LÍNEAS PROGRAMÁTICAS

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para la vigencia 2022, los PAE, se basan en 3 ejes temáticos y seis líneas programáticas así:



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

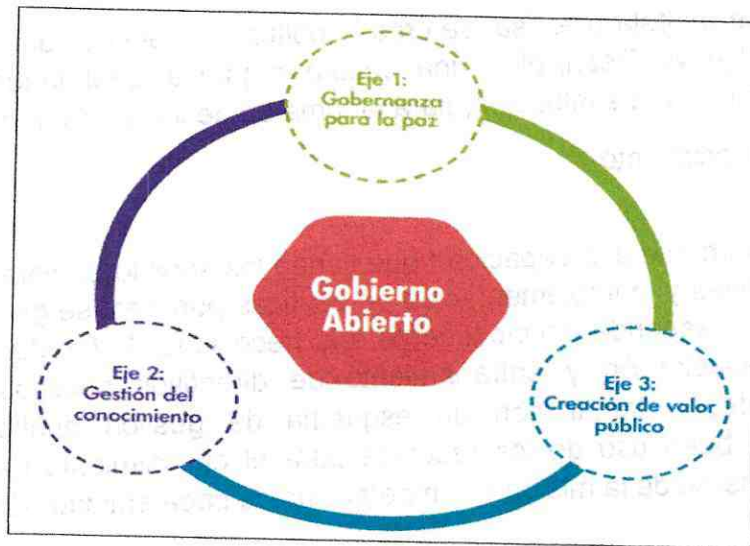


Figura 3. Ejes temáticos
Fuente. Función Pública, 2017

Ejes temáticos:

1. Gobernanza para la Paz

Esta temática responde a la necesidad de atender los retos que presenta el contexto nacional actual. La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado. De igual manera, se puede definir como el proceso de toma de decisiones y el proceso por el que éstas son implementadas. La Gobernanza para la paz les ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos.

2. Creación de valor público

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



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

entorno. Con base en esta premisa, se crea la política de Gestión del Conocimiento, la cual tiene por objetivo Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.

3. Gestión del conocimiento

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.

8. ÁREAS DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación tendrá en cuenta dos (2) áreas funcionales:

Misional o Técnica: Integran esta área las dependencias cuyas funciones o servicios constituyen la razón de ser de la Alcaldía de Pitalito.

De Gestión: Esta área está constituida por las dependencias que tienen por objeto suministrar los bienes y los servicios que requiere internamente la Entidad para su adecuado funcionamiento.

9. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

9.2. Modalidad Virtual

Entendida como aquella que privilegia los medios electrónicos para la transmisión y asimilación de conocimientos con herramientas LMS para E- Learning.



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

Las distintas formas de capacitación implementadas de manera transversal por la Secretaría General, a través de cualquiera de sus dependencias, en razón a que la Talento Humano consolida los reportes de la capacitación recibida mediante cualquier modalidad por los servidores(as) de la Entidad.

Para la articulación de la programación de las capacitaciones de la Alcaldía de Pitalito, semestralmente se solicitará a los secretarios o jefes de oficina que tengan previsto llevar a cabo programas de capacitación, el suministro de información de los programas a desarrollar (sea o no con cargo a recursos presupuestales), incluyendo el nombre del evento, objetivo, problemas o necesidades que desean suplir con el programa, contenido, número estimado de participantes, fechas de inicio y terminación, horarios, costos, metodologías, recursos por inversión o por funcionamiento cuando corresponda, con el fin de consolidar la información y así evitar cruces en las temáticas, los horarios e invitaciones simultáneas a diferentes capacitaciones.

9.3. Modalidad Mixta

Como su nombre lo dice, es la que se realiza por medio de modalidad presencial y virtual.

10. EJECUCIÓN

10.1. Presupuesto

Para la ejecución del PIC 2022 la entidad cuenta con una disponibilidad de \$10.000.000. Que en este año 2022 se ha querido brindar la oportunidad de transferencia de conocimientos donde los funcionarios líderes de los procesos brindaran un fortalecimiento institucional necesario y requerido para el óptimo desarrollo de los procesos esto debido a que la planta de personal cambio.

10.2. Programas de aprendizaje

La Secretaría General, a través de su Plan Institucional de Capacitación busca planear, programar, ejecutar y realizar seguimiento a las actividades de formación y capacitación para los servidores, a través de la generación de conocimientos y el desarrollo y fortalecimiento de competencias, por medio de un conjunto de acciones de capacitación



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

en modalidad presencial, virtual o mixta que le apunten al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, al crecimiento humano de sus servidores, a la generación de innovación y transformación al interior de la entidad y a la mejora en la oportunidad y calidad de las respuestas a todos los grupos de interés.

Por consiguiente, el PIC vigencia 2022 se desarrolla con los siguientes programas:

10.2.1. Inducción

El programa de inducción, tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Alcaldía de Pitalito.

Este programa se iniciará cada vez que ingresa un servidor a la entidad, a través de una estrategia donde se integra a los servidores con la entidad llevando a cabo la presentación del nuevo funcionario en el área de trabajo al cual estará adscrito y mediante el desarrollo de la jornada trimestral que garantice la realización en el primer mes de vinculado el servidor público, con los siguientes temas:

TALENTO HUMANO

Estructura del Estado
Principios y valores
Estructura organizacional
Bienestar Social e Incentivos
Plan Institucional de
Capacitación
Evaluación de desempeño
laboral
Seguridad y Salud en el Trabajo
Novedades



INSTITUCIONAL- PLANEACIÓN:

Misión
Visión
Plan de Desarrollo
MIPG



GESTIÓN DOCUMENTAL

Proceso de Archivo
Gestión documental





Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

SERVICIO AL CIUDADANO

Políticas de atención al
ciudadano
Protocolos de servicio
Productos y servicios



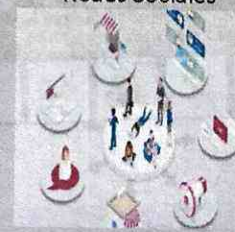
SISTEMAS

Apertura de cuentas
Manejo de extranet
Carnetización



COMUNICACIONES

Estrategias de
comunicación para la
entidad
Página web
Redes Sociales



SST

Políticas
Objetivos
Generalidades
Accidentes, Incidentes,
Reporte Fallas de control



GESTIÓN DE CALIDAD

Plataforma Estratégica
Mapa de Procesos
Salidas no conformes
acciones
correctivas



PROCESO DE APOYO TIC

Política de Seguridad y
privacidad de la
información
Carnetización
Apertura de cuentas
Manejo básico de
Extranet





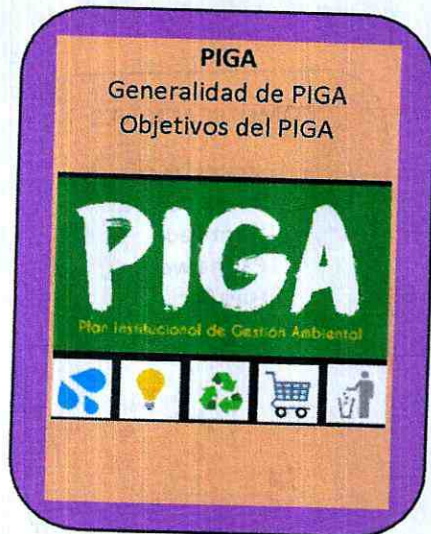
Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022



Finalmente, cada funcionario vinculado entregará a Talento Humano el formato Registro de Inducción F-GTH-26 completamente diligenciado, para ser archivado en la historia laboral, junto con la evaluación de conocimientos realizada al finalizar la jornada de inducción.

Inducción Presencial

Se llevará a cabo el programa de inducción en la modalidad presencial con el apoyo de formadores internos, el cual está orientado a brindar información acerca de la nacionalidad y demás aspectos específicos de la entidad.

10.2.2. Re-inducción

El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente al Municipio de Pitalito.

La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años (Decreto 1567 Capítulo II), a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

Por lo anterior, el programa de reinducción se desarrollará presencial o virtual, los temas a tratar en el programa son establecidos en la Inducción. De igual manera, se expide Certificado de Reinducción F-GTH-06.

10.2.3. Entrenamiento, Reentrenamiento en el puesto de trabajo

Toda la información necesaria para que el servidor público pueda desarrollar las habilidades y destrezas que le permitan desempeñar su trabajo con los estándares de calidad y productividad requeridos para el empleo al que se vinculó.

Es por ello la importancia de que sean los jefes inmediatos quienes definan la agenda de entrenamiento y reentrenamiento del personal a su cargo, pues son quienes conocen el detalle de la operación y las tareas que debe realizar los integrantes del equipo de trabajo, para ello pueden contar con la colaboración de personas líderes de la dependencia que dicten las temáticas que se requieran.

El Formato a utilizar para el entrenamiento en el puesto de trabajo es el denominado "Registro de Inducción" F-GTH-26, dicho formato será entregado a cada servidor el día de su posesión, para que se definan en conjunto con el jefe inmediato las temáticas a entrenar y se reciban los entrenamientos respectivos.

La responsabilidad en el cumplimiento de esta obligación está a cargo del servidor público, el Secretario u Jefe de oficina, quienes deberán cumplir con calidad y oportunidad.

10.2.4. Programa de Capacitación

Para el programa de capacitación de la vigencia 2022 se tuvieron en cuenta las siguientes etapas, adicionales a los realizados en la etapa de diagnóstico.

- * Priorización de las necesidades de capacitación de los servidores de la Entidad.
- * Presentación de la información a la Comisión de Personal.
- * Aprobación del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2022 por parte de la Secretaria General.
- * Ejecución del PIC 2022.
- * Evaluación y seguimiento del PIC 2022.



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

SECRETARIA/OFCINA	CAPACITACION	#	OBSERVACIONES	
OFICINA DE AMBIENTE Y GESTION DEL RIESGO	Secop II	1	AUTORIZADO	0
	Sistemas de Informacion Geografica -SIG	2	ESTABLECER PRIORIDAD	1
	Formulacion y Ejecucion del Proyecto -SGR	3	ESTABLECER PRIORIDAD	2
	Plataforma Gesproy -SGR	4	ESTABLECER PRIORIDAD	3
	Plataforma SPI	5	ESTABLECER PRIORIDAD	1
	Nuevo POT	6	AUTORIZADO	0
SECRETARIA DE PLANEACION	Intrumentos de Planificacion	7	ESTABLECER PRIORIDAD	0
	Intrumentos de Gestion y Financiacion	8	ESTABLECER PRIORIDAD	2
	Legalizacion de la Propiedad	9	AUTORIZADO	0
	Estadistica	10	AUTORIZADO	0
	Capacitacion en curso de sistemas Georreferenciacion	11	ESTABLECER PRIORIDAD	4
	Gestion de Recursos para aplicar POT's	6	AUTORIZADO	1
SECRETARIA DE EDUCACION	Cursos de Movilidad	12	ESTABLECER PRIORIDAD	3
	Secop II	1	AUTORIZADO	0
	Archivo Electronico	13	AUTORIZADO	0
	Archivo Hibrido	14	ESTABLECER PRIORIDAD	0
	Contratacion Estatal	15	AUTORIZADO	1
	Sistema de Gestion de Calidad	16	ESTABLECER PRIORIDAD	2
	Atencion al Cliente	17	AUTORIZADO	0
	Plataforma SPI	5	ESTABLECER PRIORIDAD	0
	Clima Laboral - Relaciones Interpersonales	18	AUTORIZADO	0
	Pertenencia Institucional	19	AUTORIZADO	0
OFICINA DE CONTROL INTERNO ADMINISTRATIVO	Supervision Contractual	15	AUTORIZADO	0
	Secop II	1	AUTORIZADO	0
	Presupuesto	21	ESTABLECER PRIORIDAD	0
	Auditoria Interna	22	ESTABLECER PRIORIDAD	1
OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	Mapa de Riesgos	23	ESTABLECER PRIORIDAD	1
	Curso de Actualizacion en Derecho Disciplinario	24	ESTABLECER PRIORIDAD	1
	Capacitacion en Herramientas Ofimaticas	25	AUTORIZADO	0
OFICINA JURIDICA	Actualizacion de Reformas del CPCA, Ley 2080 de 2021	26	ESTABLECER PRIORIDAD	1
	Capacitacion en Derecho Urbano y sus Reformas	27	ESTABLECER PRIORIDAD	4
	Capacitacion en la Gradualidad de la Sancion Disciplinaria	28	ESTABLECER PRIORIDAD	3
	Capacitacion delCodigo General del Proceso	29	ESTABLECER PRIORIDAD	2
	Capacitacion en Herramientas Ofimaticas	25	AUTORIZADO	0
	Fundamentos Basicos de Gestion Documental	30	AUTORIZADO	0
	Metodologia para la Elaboracion de Inventarios y Transfere	31	AUTORIZADO	0
	Elaboracion, Aprobacion, Evaluacion y Convalidacion de Tal	32	AUTORIZADO	0
	Atencion al Ciudadano	17	AUTORIZADO	0
	Lenguaje Claro (Dispuesto de manera Gratuita en la Pagina	33	AUTORIZADO	0
SECRETARIA GENERAL	Metodologia para la Administracion de los Riesgos por part	34	AUTORIZADO	0
	Identificacion de los Archivos de Derechos Humanos	35	AUTORIZADO	0
	Plan de Preservacion de Archivos	36	ESTABLECER PRIORIDAD	0
	Clasificacion de Informacion reservada	37	ESTABLECER PRIORIDAD	4
	Sistema de Gestion de documentos electronicos de archivos	38	AUTORIZADO	0
	Extranet y sus Funciones	15	AUTORIZADO	1
	Supervision de Contratos	1	AUTORIZADO	0
	Secop II	19	AUTORIZADO	0
	Modulaciones de Contratacion	41	ESTABLECER PRIORIDAD	2
	Ejecucion Presupuestal	42	AUTORIZADO	0
	Educacion sobre Riesgo auditivo basadas en promocion y p	43	AUTORIZADO	0
	Autocuidado y seguridad en su puesto de trabajo, con resp	44	AUTORIZADO	0
	Sensibilizacion a los trabajadores sobre Riesgos BIOMECAN	45	AUTORIZADO	0
	Manejo de Estrés y condiciones de acoso laboral	46	AUTORIZADO	0
	Sensibilizacion a los trabajadores sobre Factores de Riesgo	47	AUTORIZADO	0
	Capacitacion medidas NO FARMACOLOGICAS para el contro	48	AUTORIZADO	0
	Sensibilizacion en cuidado Visual, importancia de pausas ad	49	AUTORIZADO	0
	Prevencion de Caídas desde el mismo nivel	50	AUTORIZADO	0
	Capacitacion COPASST	51	AUTORIZADO	0
	Capacitacion Comité de convivencia laboral	52	AUTORIZADO	0
	Capacitacion brigadas de emergencia (Incentivos, Evacuaci	53	AUTORIZADO	0
	Conocimiento de la Institucionalidad	54	AUTORIZADO	0
	Sigep II	55	AUTORIZADO	0
	PASIVOCOL	56	AUTORIZADO	0
	Novedades en seguridad social aplicada al sector Publico	57	AUTORIZADO	0
Actualizacion tributaria y manejo de teletrabajo, trabajo en	58	AUTORIZADO	3	
Procesos de Cuotas partes y Bonos pensionales	59	ESTABLECER PRIORIDAD	1	
Interventoria y Supervision de Obras de Construccion	60	ESTABLECER PRIORIDAD	2	
BIM Aplicado a la Infraestructura Civil	61	ESTABLECER PRIORIDAD	3	
Planeacion de Obras Civiles	1	AUTORIZADO	0	
Contratacion SECOP 2	36	AUTORIZADO	0	
Archivo	62	AUTORIZADO	0	
DESARROLLO ECONOMICO	Mejoramiento Entorno Laboral	63	ESTABLECER PRIORIDAD	1
	Capacitacion en manejo de Instrumentos tecnologicos para	64	AUTORIZADO	1
SECRETIA DE GOBIERNO E INCLUSION SOCIAL	Código Nacional de Policía	65	ESTABLECER PRIORIDAD	1
	SECOP II	1	AUTORIZADO	0
	Seguridad Personal	65	AUTORIZADO	2



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

11.1. Aprobación del PIC

EL Comité Institucional de Planeación y Gestión participó en la aprobación la actualización de la elaboración del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2022.



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

Actividades	PLINARIO	A	RIBUCIÓN POR SECRETARÍAS
5 GESTIÓN DOCUMENTAL FUNDAMENTOS BÁSICOS DE GESTIÓN DOCUMENTAL	E	SUBDIRECCIÓN DEL SISTEMA DE ARCHIVO GENERAL DE LA NACIÓN	PO R INS CRI PCI ON
			MODALIDAD VIRTUAL AUTOGESTIONABLE
6 GESTIÓN DOCUMENTAL METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN	F	SUBDIRECCIÓN DEL SISTEMA DE ARCHIVO GENERAL DE LA NACIÓN	PO R INS CRI PCI ON
			MODALIDAD VIRTUAL AUTOGESTIONABLE



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

DOC UME NTAL	INGL ES: 10 nivele s para apunt arse al que más le conve nga según su conoc imient o del idiom a	P																			TOD O EL PERS ONAL	COL OMB IA COM	MOD ALID AD VIRT UAL	PO R INS CRI PCI ON
1	1	SECO P II	F																			OFICI NA DE AMBI	MOD ALID AD VIRT UAL	PO R INS CRI ON



Alcaldía Municipal
Pitaito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

parte nenci a	1 9	instit ucion al	E	P	XX	RUT H CAS TRIL LON	POR SECR ETAR IAS	134			
									OFICI NA CONT ROL INTE RNO ADMI NIST RATI VO, SECR ETAR IA GENE RAL	EN RED ACCI ON	EN REDA CCIO N
Pres upue sto Públi co	2 0	E	P								



Alcaldía Municipal
Pitailito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

4		NA CONT ROL INTE RNO ADM NIST RATI VO, SECR ETAR IA GENE RAL	C/Ó N PÚBL LICA	REDA N N	R INS CRI PCI ON
dología para la Administración de los Riesgos por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública					
2	Sistema de Gestión de documentos	SECR ETAR IA GENE RAL, SECR ETAR IA DE	EN RED ACCIÓN	EN REDA CCIÓN	PO R INS CRI PC ON



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

Actua lización en derecho discip linari o	P	Actua lización del CPA, Ley 2080 de 2021.	E															OFICI NA CONT ROL INTE RNO DISCI PLIN ARIO	EN RED ACCI ÓN	EN REDA CCIÓ N	PO R INS CRI PCI ON
2 Leng uaje claro	E	P																TOD O EL PERS ONAL	SEN A- FUN CIO N PUB LICA	MOD ALID AD VIRT UAL AUTO GEST IONA BLE	PO R INS CRI PCI ON
																		OFICI NA JURI DICA	EN RED ACCI ÓN	EN REDA CCIÓ N	PO R INS CRI PCI ON
2 Metodo	P																	OFICI	FUN	EN	PO



Alcaldía Municipal
Pitavalto Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

OS electrónico s de archivos	P																					EDUCACION	GOBERNACION	MODALIDAD	PROCESOS
Extra net y sus funciones	E																								
PASIVO	P																								
Novedades en seguridad social aplicada al sector	P																								



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

**Plan Estratégico de
Talento Humano**

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

s Y Bono s pensio nale s	Educación sobre Riesgos	P	X																TOD O EL PERS ONAL	SST	PRES ENCI AL	134
3 1 1	VO auditi basas en promocion y preve ncion de la salud auditi va	E																				



Alcaldía Municipal
Pitaito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

BIOM ECAN ICO Y estilo s de vida salud able				
Mane jo de Estré s y	P		X	
3 condi s de	E			TOD O EL PERS ONAL
4 s de acoso labor al				SST
3 a los	F		X	PRES ENCIAL
5 traba jador es	E			TOD O EL PERS ONAL
Facto sobre				SST



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

meda des que prod ucen riesg o cardi ovasc ular		TOD O EL PERS ONAL	SST	PRES ENCI AL	140
Sensi	P				
biliza					
cion					
en					
cuida					
do					
Visua					
1,					
3					
7					
impo					
rtanci					
a de					
paus					
as					
activ					
as					
visual					
es					



11.3 Indicadores

Para la evaluación de la eficacia se determinará el siguiente indicador:

Indicador	¿Qué evaluar?	Formula del Indicador
Eficacia	Implementación del PIC	(Número de actividades ejecutadas de capacitación/ número de actividades programadas x100)

11.4 Mecanismos de socialización del PIC y Plan de acción

Las actividades a desarrollar para la socialización del PIC 2022 son: Publicación en la página web de la Alcaldía, divulgación en reunión de personal.

Para fortalecer la cobertura del PIC 2022:

- **DESARROLLO PROFESIONAL**

La capacitación es una expresión de interés en el desarrollo y avance profesional de los funcionarios, es también la oportunidad de ser ascendidos y promovidos a nivel profesional y personal.

Esto les permite a los colaboradores proyectarse y alcanzar una meta a la cual aspirar

Encuestar a los colaboradores nos ayudará a determinar con certeza en qué tipo de capacitación estarían más interesados o a qué posición desean ascender.

- **CAPACITACION EFICAZ EN TIEMPO EFICAZ**

Es justamente necesario establecer dentro del programa de capacitación el qué, cómo y cuándo. Sabemos que hoy más que nunca la gente está más en las

pantallas y es inevitable considerar dar la posibilidad de brindar el link de acceso para la capacitación virtual.



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

OBSERVACIONES:

CAPACITACIONES POR PAGAR	11
CAPACITACIONES EN GESTION INSTITUCIONAL	32
TOTAL CAPACITACIONES	43



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

Los funcionarios podrían estar en diferentes niveles de sus carreras profesionales y puede que tener la oportunidad para promover su desarrollo futuro no sea particularmente apetecible para algunos. En cambio, promueva el hecho de que esta capacitación facilitará su trabajo en ese momento, llevándole a hacer más productivo y eficiente, pero también la importancia de la capacitación en el futuro para los ascensos y la incidencia de estos índices para la calificación de la gestión de recursos humanos de la institución a nivel departamental y nacional.

- **FLEXIBILIDAD**

Establecer los beneficios, permisos y demás disposiciones para cooperar a nivel de secretarías en la facilidad y flexibilidad para participar en las capacitaciones sin que esto afecte su desarrollo en los compromisos con las jornadas laborales

- **EXPECTATIVA**

Hablar de lo que se espera alcanzar con los procesos de capacitación, los procesos que van a mejorar, los aspectos que se van a corregir, evaluar y realizar seguimiento a los resultados que sin lugar a duda se desencadenarán con estos procesos de capacitación del personal.

12. SERVIDORES PÚBLICOS BENEFICIARIOS

Los programas de capacitación y formación estarán dirigidos a los servidores públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción; aquellos que hagan parte del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con la ley estarán dirigidos también a Provisionales, Plantas temporales, contratistas y subcontratistas, todos ellos sujetos a la normatividad actual.

Los servidores públicos vinculados con nombramiento provisional y con carácter temporal, dado el carácter transitorio de su relación laboral, tendrán derecho a recibir inducción, reinducción, entrenamiento y reentrenamiento en el puesto de trabajo.

12.1. Obligaciones de los Servidores Públicos Beneficiarios



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

También pensar en el valor del tiempo laboral y tiempo personal para abrir posibilidades de capacitación auto gestionable, es decir que puedan acceder al contenido en cualquier momento del día o de la semana, con videos tutoriales con las explicaciones y demás contenido del curso completo para alcanzar el aprendizaje y obtener el certificado.

- **ESPACIO PARA EXPRESAR SUS OPINIONES**

Preguntarles a los funcionarios cómo y qué quieren aprender no solo mejorará la capacitación, sino que también hará que sientan que sus opiniones cuentan. Como resultado, es probable que ellos tomen la capacitación en serio, ya que se sentirán apreciados y notarán que se ha realizado un esfuerzo para presentar información en la que ya de por sí estaban interesados.

Conquiste la opinión de personas de diferentes niveles y dependencias de la administración con el fin de crear el mejor programa de capacitación posible. Una vez que el programa está establecido, establecer el seguimiento a las personas que han participado en la capacitación para recibir retroalimentación y continuar mejorando el programa.

- **RECONOCIMIENTOS**

A veces no alcanzan a ser suficientes las motivaciones y beneficios de las metas de capacitación a largo plazo y se requiere de algo más en el corto plazo y de manera inmediata. Esto podrían ser premios en efectivo, por haber obtenido la calificación más alta en una prueba o nota final, un libro, una tarjeta de regalo, un certificado de reconocimiento a la hoja de vida, llegar a acuerdo con restaurantes con bonos, descuentos o patrocinios para los funcionarios que terminaron el curso y aprobaron satisfactoriamente.

Garantizar un refrigerio constante durante el curso a los participantes.

Entregar una agenda institucional y un lapicero por participación.

- **UTILIDAD Y URGENCIA**



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

- ✓ Participar activamente y culminar el(los) programas de aprendizaje (Inducción, reinducción, capacitación, entrenamiento, reentrenamiento).
- ✓ Asistir puntualmente a los programas de aprendizaje (inducción, reinducción, capacitación, entrenamiento, reentrenamiento) en los lugares, fechas y horas programadas, cuando el programa educativo sea virtual, ingresar periódicamente a la plataforma en que se desarrolle y cumplir con la intensidad horaria mínima para poder cursar y aprobar el programa de aprendizaje.
- ✓ Presentar y aprobar los exámenes de certificación, (en los casos que aplique).
- ✓ Cumplir con el (%) mínimo de horas requeridas para la aprobación del programa (depende del programa y la institución que lo imparta).
- ✓ Informar a la oficina de Talento Humano sobre cualquier novedad presentada en el proceso.
- ✓ Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos en el ejercicio de las funciones desempeñadas.
- ✓ Servir de agente multiplicador del proceso de formación recibido al equipo de trabajo de la dependencia asignada, para el cual deberá presentar evidencias.
- ✓ Tener un adecuado comportamiento ético y cuidar la buena imagen de la Alcaldía de Pitalito.

12.2. Obligaciones de las Secretarías u oficinas

Cuando el programa de aprendizaje (Inducción, reinducción, capacitación, entrenamiento, reentrenamiento), sea brindado por dependencia diferente a la oficina de Talento Humano, se deberán remitir por correo electrónico los documentos relacionados a continuación, para efectos de registrar la información y presentar los informes respectivos del Plan Institucional de Capacitación 2022.

Registro de Asistencia F-GTH-05

Evaluación de la capacitación y/o evento F-GTH-07

Registro de Inducción F-GTH-26

Certificado de Reinducción F- GTH-06

Evaluación Apreciación de Conocimientos F-GTH-27



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

Educación sobre riesgo auditivo basadas en promoción y prevención de la salud auditiva.	1																	Lider SGSST - ARL POSITIVA	x	
Promover en el trabajador un cambio sobre el autocuidado y seguridad en su puesto de trabajo, con respecto a Riesgo Biológico.		1																Lider SGSST - ARL POSITIVA	x	
Sensibilización a los trabajadores sobre riesgo BIOMECANICO y estilos de vida saludable			1															Lider SGSST - ARL POSITIVA	x	
Manejo de estrés y condiciones de acoso laboral				1														Lider SGSST - ARL POSITIVA	x	
Sensibilización a los trabajadores sobre factores de riesgo cardiovascular y patologías asociadas					1													Lider SGSST - ARL POSITIVA	x	
Capacitación medidas NO FARMACOLOGICAS para el control de enfermedades que producen riesgo cardiovascular							1											Lider SGSST - ARL POSITIVA	x	
Sensibilización en cuidado visual, importancia de pausas activas visuales.								1										Lider SGSST - ARL POSITIVA	x	
Prevención de Caídas desde el mismo nivel											1							Lider SGSST - ARL POSITIVA	x	

		CRONOGRAMA PLAN ANUAL DE TRABAJO												3/5				
		CODIGO: F-SGIS-01				Versión: 03				FECHA: 29/07/2020								
FECHA DE ELABORACION: 21/12/2021																		
FECHA DE ACTUALIZACION:																		
OBJETIVO																		
Documentar, Implementar y mantener las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y en los estándares mínimos del SG-SST con el fin de garantizar la disminución de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la Administración Municipal de Pitalito.																		
META																		
INDICADOR																		
Cumplir con el 90% de las actividades programadas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia.												(Nº de Actividades Ejecutadas / Nº de Actividades Programadas) x 100						
C i d o	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA VIGENCIA												Respons able (s)	RECURSOS	OBS ERV ACI ONE S		
		ENE RO	FEB RERO	MAR ZO	ABR IL	MAY O	JUN O	JUL O	AGO STO	SEPTI EMBR E	OCT UBR E	NOVI EMBR E	DICE MBR E				Ad min istr ativ os	Fin an cie ros
		P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E					






Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

		CRONOGRAMA PLAN ANUAL DE TRABAJO												Responsable (s)	RECURSOS		OBSERVACIONES													
		CODIGO:F-SGIS-01				Versión: 03				FECHA: 29/07/2020					Administrativos	Financieros														
FECHA DE ELABORACION: 21/12/2021		OBJETIVO																												
FECHA DE ACTUALIZACION:		Documentar, Implementar y mantener las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y en los estándares mínimos del SG-SST con el fin de garantizar la disminución de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la Administración Municipal de Pitalito.																												
META		INDICADOR																												
Cumplir con el 90% de las actividades programadas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia.		[Nº de Actividades Ejecutadas / Nº de Actividades Programadas] x 100																												
Ciclo	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA VIGENCIA												Responsable (s)	Administrativos	Financieros	OBSERVACIONES													
		ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO						JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE		
		P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E					P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P
II H A C E R	Realizar inspecciones de elementos de protección personal.			1													1										Copasst, apoyo sgst	x		
	Vigilancia y control de plagas: Registro de fumigación							1									1										Lider SGSST - Almacen	x		
	Registro certificado microbiológico de agua potable apto para consumo humano			1																							Lider SGSST - Almacen	x		
	Realizar el análisis de vulnerabilidad en las Sedes de la Administración (Vivelab y Unidad de víctimas)							1																			Lider SGSST	x		
	Actualizar la Evaluación de vulnerabilidad							1																			Lider SGSST	x		
	Revisar el plan de emergencia y actualizar si es necesario.									1																	Lider SGSST - Brigadistas de Emergencia	x		
	Conformar brigadas de emergencias en la Unidad de Víctimas			1																							Lider SGSST	x		
	Reforzar brigadas de emergencias, realizar convocatoria en dependencias en las cuales no se cuenta con Brigadistas.							1																			Lider SGSST	x		
	Capacitar a las Brigadas de Emergencias.			1								1						1									Lider SGSST - ARL POSITIVA	x		
	Dotar a las Brigadas de Emergencias, elementos de primeros auxilios.			1																							Lider SGSST - Almacen		x	
Realizar simulacros																								1		Lider SGSST - Brigadistas de Emergencia			x	
Matriz de seguimiento reporte de actos y condiciones inseguras		1															1									Lider SGSST	x			





Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

8. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Con respecto a las evaluaciones de desempeño de la vigencia 2021, a la fecha nos encontramos en periodo ordinario de calificación el cual finaliza el 31 de enero de 2022 por medio el cual se emite la calificación anual del periodo 2021.

8.1 CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES

El Área de Talento Humano de la Secretaría General, viene realizando la actualización de la información relacionada con: género, Cargo, tipo de vinculación, entre otros de los servidores de la Alcaldía de Pitalito, entendiendo que esta información se considera de gran importancia para la administración del talento humano.

Nombre Completo	Cargo	Tipo Vinculación	Genero
ALBORNOZ BONILLA DIANNY MARCELA	JEFE DE OFICINA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	Femenino
BEJARANO ESPITIA JUAN CAMILO	DIRECTOR TECNICO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	Masculino
BELTRAN CASTRO ORLANDO	ASESOR	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	Masculino
DIAZ GARCIA YINA MAGDALIA	JEFE DE OFICINA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	Femenino
EDGAR JAVIER BAMBAGUE	DIRECTOR TECNICO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	Masculino
MARTIN SALINAS CARLOS ALBERTO	SECRETARIO DE DESPACHO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	Masculino
MELO HERNANDEZ KEVIN YAIR	SECRETARIO DE DESPACHO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	Masculino
MUÑOZ TORRES EDGAR	ALCALDE MUNICIPAL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	Masculino
NUÑEZ RAMOS LUISA FERNANDA	JEFE DE OFICINA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	Femenino
ORTEGA ACHURY VICTOR HUGO	SECRETARIO DE DESPACHO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	Masculino
CASTRO MOLANO LORENA MERCDES	SECRETARIO DE DESPACHO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	Femenino
CRISTIAN ANDRES PIZZO	SECRETARIO DE DESPACHO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	Masculino
ROJAS CARVAJAL YADIRA	SECRETARIO DE DESPACHO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	Femenino
GONZALES FIGUEROA DAGOBERTO	SECRETARIO DE DESPACHO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	Masculino
TEJADA CANACUE KARINA MARCELA	JEFE DE OFICINA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	Femenino



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

II H A C E R	Remisión a valoración, control y manejo integral por MEDICINA GENERAL, MEDICINA INTERNA y NUTRICIÓN de su EPS para confirmar diagnóstico (Diabetes Mellitus, Hipertensión Arterial, dislipidemia, obesidad, entre otras)	1																	Lider SGSST	x						
	Mediciones ambientales: -Ruido -Iluminación										1								Lider SGSST - ARL POSITIVA		x					
	Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo										1								Lider SGSST - Secretaría General.		x					
	Seguimiento a casos COVID 19.		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Lider SGSST	x						
	Realizar Inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Lider SGSST		x					
	Entrega de Elementos de Protección Personal		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Lider SGSST - Almacén		x					
III V E R I F I C A R	Revisar y actualizar (si es necesario) los indicadores de estructura, proceso y resultado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.				1													Lider SGSST	x							
	Mantener actualizados los indicadores del SGSST		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Lider SGSST		x						
	Revisión de la alta dirección			1														Lider SGSST - Alta dirección		x						
	Realizar auditoría interna al SGSST													1				Lider SGSST - Calidad		x						
IV A C T U A R	Seguimiento a hallazgos en la Auditoría Interna													1				Lider SGSST		x						
	Seguimiento a las recomendaciones medicas ocupacionales						1							1				Lider SGSST		x						
	Seguimiento ausentismo laboral			1												1		Lider SGSST		x						
Total Actividades		6	0	17	0	21	0	18	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	
% COBERTURA DEL PROGRAMA																										
MONITOREO DEL PROGRAMA /VIGENCIA																										
1. CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA																										
Actividades Programadas en el Mes	6	0	17	0	21	0	18	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
% Ejecución Mensual del Programa POE	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
% Cumplimiento Meta en el Mes	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%
															168	0	0%									
															Programa do	Ejecutado	90%									
RESPONSABLE DE LA ALTA DIRECCIÓN PARA EL SG-SST																										
NOMBRE: EDGAR MUÑOZ TORRES															Responsable DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO											
CÉDULA: 7694412															NOM BRE: RUDMIYIRETH CRUZ RODRIGUEZ											
															CÉDU LA: 1083886018											
FIR MA:															FIR MA:											





Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

MUÑOZ CARMONA YEFRI	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Masculino
MUÑOZ HOYOS RAMIRO	CORREGIDOR	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	Masculino
ARTUNDUAGA PARRA LEIDY LILIANA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Femenino
MURILLO DUCUARA JENNIFER ALEXANDRA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Femenino
ORDOÑEZ LOSADA PAOLA JIMENA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Femenino
DURAN ANGARITA EDGAR ORLANDO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROVISIONALIDAD	Masculino
PARRA TRUJILLO DORVELLY	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Femenino
PERDOMO MORENO ELCY	TECNICO ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA	Femenino
PEREZ TOVAR JUAN CARLOS	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	Masculino
PISSO ESCALANTE YAIR	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Masculino
PRADA ALAPE MARITZA ANDREA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Femenino
ARTUNDUAGA ARTUNDUAGA FREDY	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Masculino
RAMIREZ CÓRDOBA LEYNER	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Masculino
CABRERA MARTINEZ JEIMYN	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA - COMISION	Femenino
REYES CAMACHO EDGAR DANIEL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	Masculino
RIAÑO CASTRO GABRIEL ANTONIO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Masculino
RIVERA CASTRO LEONARDO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROVISIONALIDAD	Masculino
ACHURY JULIAN FERNANDO	CORREGIDOR	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	Masculino
ROSERO BRAVO JOSE FELIX	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	Masculino
SAMBONI JOAQUI LUZ AMPARO	CORREGIDOR	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	Femenino
SILVA CHICAIZA ROSALBA	PROFESIONAL SALUD	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Femenino



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

SCALANTE ORTEGA YINA PAOLA	JEFE DE OFICINA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	Femenino
CARRILLO CALDERON DIANA MARIA	TESORERO GENERAL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	Femenino
NUÑEZ CANO MAGDA MILENA	ALMACENISTA GENERAL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	Femenino
AGUILAR PEÑA DIANA MARCELA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA - PERIODO DE PRUEBA	Femenino
APOLINAR GARCIA MARIA CAROLINA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	Femenino
CABALLERO ROJAS DIEGO FERNANDO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	Masculino
BELTRAN MONCADA LUZ EDITH	PROFESIONAL SALUD	CARRERA ADMINISTRATIVA	Femenino
BERMUDEZ ALZATE FERNANDO ALBERTO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Masculino
CASTELLANOS CALDERON KATERINE	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Femenino
CLAUDIA ANGELICA AMAYA PACHECO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO EN EL AREA DE LA SALUD	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Femenino
REINA PAOLA ANDREA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROVISIONALIDAD	Femenino
CARDENAS GUTIERREZ ANDREA	COMISARIO DE FAMILIA	PROVISIONALIDAD	Femenino
GOMEZ ACHURY BERNARDO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	CARRERA ADMINISTRATIVA	Masculino
GOMEZ ANTURY CARMEN SOFIA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Femenino
GOMEZ ARBOLEDA YADIRA	PROFESIONAL SALUD	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Femenino
GOMEZ AVILA JAINOVER ELIAS	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Masculino
GOMEZ ROA FRANCISCO JAVIER	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Masculino
GOMEZ TORRES MIRYAM ROCIO	CORREGIDOR	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	Femenino
TORRES ALEXANDER	CORREGIDOR	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	Masculino
MONTENEGRO LOPEZ HUGO ERNESTO	CORREGIDOR	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	Masculino
MORALES GRILLO STRELLA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Femenino
MOTTA TRUJILLO DORA EDITH	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	Femenino



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

MUNAR MEDINA JESUS ANDRES	TECNICO AREA DE LA SALUD	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	Masculino
MENESES ALMENDRA NOELIA	TECNICO ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Femenino
PARRA GUZMAN JOSE GUILLERMO	TECNICO OPERATIVO	PROVISIONALIDAD	Masculino
PUENTES MEDINA MARIBEL	TECNICO ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA	Femenino
ROJAS ROJAS LUZ MARY	TECNICO ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Femenino
BONILLA HUGO GERARDO	INSPECTOR DE POLICIA	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Masculino
TORRES LOPEZ RUBEN DARIO	TECNICO ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Masculino
VILLABON GUZMAN ROBINSON	TECNICO ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Masculino
CRUZ NUÑEZ GLORIA RUTH	CORREGIDOR	CARRERA ADMINISTRATIVA	Femenino
BELTRAN CASTRO DORIS MIREYA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA	Femenino
BOLAÑOS CAMERO CLAUDIA ELIANA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA - PERIODO DE PRUEBA	Femenino
BOLAÑOS POLO LADY YOHANA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Femenino
CABRERA MOLINA DEMENSXY	TECNICO ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA	Femenino
CALDERON ORTIZ SANDRA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA	Femenino
CANO VARGAS ABEL ANCIZAR	CONDUCTOR	PROVISIONALIDAD	Masculino
CASTRILLON MUÑOZ CINDY NATALIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Femenino
CORTES MARTINEZ MONICA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Femenino
DELGADO ORTIZ NILSON	CONDUCTOR	PROVISIONALIDAD	Masculino
ESPAÑA PIMENTEL ANGIE TATIANA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Femenino
ESPINOSA TOVAR OSCAR FERNANDO	OPERARIO CALIFICADO	PROVISIONALIDAD	Masculino
GOMEZ ALZATE DIEGO	CONDUCTOR	PROVISIONALIDAD	Masculino
GONZALEZ RIVERA LUZ DARY	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA	Femenino
GUILOMBO ARTUNDUAGA LUCY	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	Femenino
GUZMAN BRAND JAIME ALBERTO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Masculino
HERNANDEZ HUGO ALBERTO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Masculino



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

SOTELO VARELA MARTHA CECILIA	CORREGIDOR	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	Femenino
TOLEDO VASQUEZ JOSE YUR	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	Masculino
HORTUA GUZMAN ERICA PAOLA	PROFESIONAL SALUD	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Femenino
URBANO ARTUNDUAGA SILVIA LORENA	PROFESIONAL SALUD	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Femenino
	CORREGIDOR	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	Masculino
VARGAS MUÑOZ GLORIA EDITH	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Femenino
INCA GUERRERO HECTOR FABIO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Femenino
ARCINIEGAS JOJOA LEONARDO FABIO	PROFESIONAL SALUD	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Masculino
MOTTA PERILLA YOLANDA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA	Femenino
CHAUX SANDINO HAROL STEVEN	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Masculino
AGUILERA PINILLA LUIS ALEJANDRO	TECNICO OPERATIVO	PROVISIONALIDAD	Masculino
ALVAREZ MUÑOZ SANDRA GIMENA	TECNICO ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Femenino
ARTUNDUAGA CALDERON JORGE HUMBERTO	TECNICO ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Masculino
CABRERA ROJAS DIANA MARCELA	TECNICO ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Femenino
CASANOVA MOSQUERA JESUS ANTONIO	TECNICO OPERATIVO	PROVISIONALIDAD	Masculino
CASTAÑEDA LOZANO NANCY	TECNICO ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA	Femenino
ECHEVERRY CORREA MARIA TERESA	TECNICO ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA	Femenino
GONZALEZ DEVIA JAIRO ANTONIO	TECNICO OPERATIVO	PROVISIONALIDAD	Masculino
HERNANDEZ LOZANO CIOMARA	TECNICO ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Femenino
JOSA DELGADO WILSON FERNANDO	TECNICO ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA	Masculino
NURY ZUÑIGA LIZACNO	TECNICO ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA	Femenino
MIRANDA BOTINA NANCY MARIBEL	TECNICO ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA	Femenino
MORALES RAMIREZ ALEXANDER	TECNICO ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Masculino



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

Teniendo en cuenta la caracterización se evidencia que el personal que labora en la Alcaldía Municipal de Pitalito, tiene estudios técnicos, profesionales y especializados que permiten desarrollar las funciones sin inconvenientes y realizar las funciones en los cargos que se le asignen. Así mismo permite la rotación de personal, los encargos a los funcionarios de carrera administrativa.

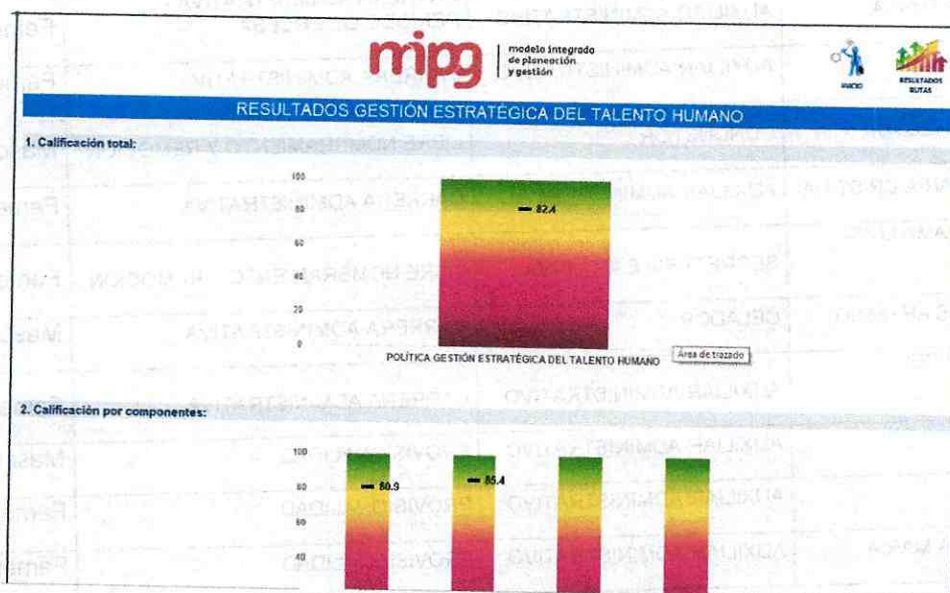
Lo descrito anteriormente son las actividades que se han realizado desde el proceso de talento humano durante el año 2022 dando cumplimiento a los procesos establecidos dentro del Modelo Estándar de Control Interno y Calidad.

Con el fin de mejorar continuamente y seguir las directrices Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG se aplicó una de las herramientas fundamentales de la Política, 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 Alcaldía puede identificar las fortalezas y los aspectos por mejorar en la GETH.

Teniendo en cuenta que aún no se ha publicado el resultado de la aplicación de la encuesta del FURAG, se continúa con los resultados de la encuesta anterior, una vez se tenga el resultado se hará el ajuste a la aplicación de la matriz GETH :

Grafica No 1 Calificación total





Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

HERNANDEZ LINA FERNANDA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Femenino
HERNANDEZ RAMIREZ YAMILETH	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Femenino
HERNANDEZ RINCON NELLY ESPERANZA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Femenino
HORTA GUTIERREZ RUBIEL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Masculino
HURTADO CLAROS NUR MARINA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA	Femenino
LOPEZ CAMACHO VLADIMIR OSWALDO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Masculino
LOSADA BELTRAN DIANA PAOLA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	Femenino
MONTAÑA BETANCOURT MARCOS AURELIO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Masculino
MORENO CARVAJAL VIANEY	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Femenino
MUÑOZ CERON LUIS ARBEY	OPERARIO CALIFICADO	PROVISIONALIDAD	Masculino
ORDOÑEZ TULCAN HUMBERTO	INSPECTOR	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Masculino
OSPINA CERQUERA GLORIA INES	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA	Femenino
PORTILLA MUÑOZ LUIS BERNARDO	INSPECTOR	CARRERA ADMINISTRATIVA -	Masculino
RIVERA SANJUAN GENRY	CONDUCTOR	PROVISIONALIDAD	Masculino
ROJAS ROJAS MARIA DIGNA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA - PERIODO DE PRUEBA	Femenino
ROJAS RUBIANO AURORA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA	Femenino
ROMERO SANTIAGO HECTOR	CONDUCTOR	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	Masculino
SANCHEZ MURCIA MARIA CRISTINA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA	Femenino
SANDOVAL VALDERRAMA LUISA FERNANDA	SECRETARIA EJECUTIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	Femenino
SOLARTE MUÑOZ LUIS ARTEMIO	CELADOR	CARRERA ADMINISTRATIVA	Masculino
MARTINSILVA GLORIA DEL SOCORRO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA	Femenino
YAIMA LEONIDAS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	PROVISIONALIDAD	Masculino
VERGARA ADRIANA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	PROVISIONALIDAD	Femenino
RAMIREZ CASTRO ANA MARIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	PROVISIONALIDAD	Femenino



forma la ruta del crecimiento obtuvo un puntaje de 82 y la subruta escogida fue: Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen; la tercer ruta priorizada fue la del servicio la de menor puntaje con un puntaje de 84 y la subruta: ruta para implementar una cultura basada en el servicio.

8.3 MATRIZ ESTRATÉGICA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Componente	Categoría	Actividades de Gestión (Variables)
Planeación	Planeación estratégica	Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional
	Manual de funciones y competencias	Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes
	Arreglo institucional	Contar con un área estratégica para la gerencia del TH
Ingresos	Gestión de la información	Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor
	Meritocracia	Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción. Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC
	Gestión del desempeño	Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa, de acuerdo con la normatividad vigente
	Conocimiento institucional	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad
Desarrollo	Gestión de la información	Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI
		Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.



Gráfica No 2 Calificación por componente

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD	82	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	80
La felicidad nos hace productivos		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	83
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	83
		- Ruta para generar innovación con pasión	81
RUTA DEL CRECIMIENTO	82	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	81
Liderando talento		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	83
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	82
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	83
RUTA DEL SERVICIO	84	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	84
Al servicio de los ciudadanos		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	85
RUTA DE LA CALIDAD	83	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	83
La cultura de hacer las cosas bien		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	82
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	82	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	82
Conociendo el talento			

De la aplicación de la matriz GETH se concluyó que el área de talento Humano de la Alcaldía de Pitalito se encuentra en un "nivel de transformación", es decir que la Alcaldía adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene aún margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo.

Con base en esta información, detallada y desagregada, la Alcaldía puede conocer su estado actual y determinar el estado futuro al que aspira llegar para iniciar los planes de acción correspondientes.

8.2 PLAN DE ACCIÓN MATRIZ ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO- GETH

Con base en el diagnóstico realizado en la matriz GETH, se formuló un plan de acción bajo la asesoría de la Secretaría de Planeación y Gestión de Calidad con el propósito de priorizar las rutas que hayan obtenido menor calificación.

Este diagnóstico arrojó la ruta de la felicidad con un puntaje de 28 puntos y la subruta escogidas para el plan de acción fue: ruta para generar innovación con pasión, de igual



	Administración del talento humano	Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.
	Desvinculación asistida	Brindar apoyo sociolaboral y 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
	Gestión del conocimiento	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados

De esta subrutas se plantearon algunas actividades de gestión de acuerdo al criterio de calificación, del tiempo y de los recursos con lo que cuenta la Alcaldía para cumplirlas así:

8.4 PLAN DE ACCIÓN

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)
Diseñar la planeación estratégica del talento humano que contemple plan de bienestar e incentivos, incluyendo el tema de cambio organizacional	Incluir el plan de bienestar e incentivos en el diseño de la planeación estratégica del talento humano.	El plan estratégico de talento humano formulado y aprobado que incluye el plan de bienestar e incentivos vigencia 2022
Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras	realizar la inducción (eventualmente con el ingreso de nuevo personal) y reinducción con la gestión estratégica y operativa	Los procesos de inducción se realizarán trimestralmente, si existe personal nuevo en la entidad. El proceso de reinducción se realizará (primer trimestre de 2022. Responsable: área de talento humano en colaboración de distintas áreas.



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

	Gestión del desempeño	Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.
	Capacitaciones	Cultura organizacional, Gestión de tecnologías de la información, Gobierno en línea, Innovación, Participación ciudadana, Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad
	Bienestar	Promoción de programas de vivienda, clima laboral, cambio organizacional, , cultura organizacional, educación formal. Día del Servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público
	Administración del talento humano	Desarrollar el programa teletrabajo en la entidad, desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad, tramitar situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia .
	Clima organizacional y cambio cultural	El conocimiento de la orientación organizacional, el estilo de la dirección, la comunicación integral, la capacidad profesional
		Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural
		Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras
	Valores	Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones
	Contratistas	Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta
	Gerencia Pública	Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.
Retiro	Gestión de la información	Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

Así mismo se generan actividades que permitan fortalecer el clima laboral y que dentro del marco Institucional se generen diferentes actividades que permitan el avance administrativo, de nuestro Talento Humano.

Donde con un buen clima laboral se mejore la productividad de los empleados, que no se generen conflictos y que se alcancen los objetivos, plasmados dentro de nuestra Administración Municipal de Pitalito Huila. El cual a partir de un buen clima laboral se genere un sentimiento de pertenencia hacia la Alcaldía en los empleados: cuando las personas sienten que su trabajo sirve para algo más que para generar dinero a la compañía, su compromiso aumenta y de esta manera cuidar el clima laboral para no exponernos a una potencial fuga de talento.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

OBJETIVO	Diseñar un plan de trabajo que permita la ejecución de las acciones pertinentes en la identificación de los factores de tipo laboral que incidan en el ambiente laboral con el fin de alcanzar y mantener un clima organizacional positivo y productivo que contribuya al bienestar laboral y desarrollo socioemocional.													
ALCANCE	El plan de trabajo está dirigido a los servidores públicos y contratistas de la Alcaldía Municipal, el cual tendrá inicio con el diagnóstico de necesidades, la implementación de estrategias y actividades, que pretende finalizar con la evaluación y seguimiento de las mismas.													
RESPONSABLES	La Secretaría General de la alcaldía Municipal, a través del área de Talento Humano, tiene la responsabilidad de velar por la ejecución de las actividades y acciones de Bienestar social laboral en coordinación con el profesional contratado para implementar las estrategias que permitan mejorar el clima organizacional de la Administración Municipal.													
PLANEACION														
ACTIVIDAD	SECRETARIA	Cantidad de Actividades	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Aplicación Encuesta Clima Organizacional	Secretaria General	1												
Tabulación de Resultados														
Entrega Propuesta de Intervención														
EJECUCION DE ACTIVIDADES														
ACTIVIDAD	SECRETARIA	Cantidad de Actividades	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Código de Integridad	Todos	4												
	Secretaria General	2												
Desarrollo de Estrategias que permitan mejorar el clima organizacional, mediante actividades reflexivas, talleres de fortalecimiento de habilidades, comunicación asertiva, inteligencia emocional, estrés, trabajo en equipo y resolución de conflictos.	Secretaria Planeación	2												
	Secretaria de Hacienda	2												
	Secretaria de vías e infraestructura	2												
	Secretaria de Salud	2												
	Secretaria de Educación	2												
	Secretaria de despacho (Contratación, jurídica, gestión del Riesgo)	2												
	Secretaria de Gobierno	2												
	Secretaria de Desarrollo	2												
Pro-Pensionados	Funcionarios	3												
Celebración de Actividades Lúdicas, deportivas, culturales y conmemorativas establecidos en el plan de bienestar e incentivos.	Funcionarios	Según Preparación del plan de bienestar												
Encuentros de fortalecimiento laboral a través de la familia.	Funcionarios y contratistas.	3												
Taller escucharnos, un espacio de conversación y atención.	Funcionarios, y Contratistas	uno (uno semanal)												



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones	Elaborar, aprobar y publicar el código de integridad.	Socializar el código de integridad en los procesos de inducción y reinducción. (segundo trimestre 2022)
--	---	---

Las actividades anteriormente mencionadas se realizarán complementando al plan estratégico de Talento Humano sin desatender las actividades del ciclo del empleo público, plan anual de vacantes y plan de previsión, los cuales se anexarán al presente documento.

MISIÓN DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

La Alcaldía de Pitalito, a través del área de talento humano diseñará, ejecutará y mejorará continuamente la aplicación de políticas, normas, estrategias y proyectos orientados al fortalecimiento del talento humano de la Alcaldía, considerado como factor estratégico para el logro de la misión y visión de la Entidad.

SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO

Con el fin de realizar seguimiento al plan de acción, el área de talento humano realizará verificación al cumplimiento de las actividades implementadas de manera bimestral y revisará la eficacia de las acciones realizadas para analizar si tuvieron el impacto esperado.

Además del seguimiento realizado, la gestión del Talento Humano se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y la medición de su evolución: El FURAG II. Mediante este instrumento se evaluará el estado de la GETH en la Alcaldía, los resultados concretos, evidencias y el avance en los niveles de madurez.

De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH como instrumento de diagnóstico, el formato Plan de Acción como herramienta para priorizar y enfocar la gestión; y el FURAG II como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05
Versión: 01
Fecha: 28/01/2022

DESCRIPCION DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	SECRETARIA	Cantidad de Actividades	TIEMPOS DE EJECUCION												
			Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
Código de Integridad	Todas	4													
Desarrollo de Estrategias que permitan mejorar el clima organizacional, mediante actividades reflexivas, talleres de fortalecimiento de habilidades, comunicación asertiva, inteligencia emocional, estrés, trabajo en equipo y resolución de conflictos.	Secretaria General	2													
	Secretaria Planeación	2													
	Secretaria de Hacienda	2													
	Secretaria de vías e infraestructura	2													
	Secretaria de Salud	2													
	Secretaria de Educación	2													
	Secretaria de despacho (Contratación jurídica, gestión del Riesgo)	2													
	Secretaria de Gobierno	2													
Pre -Pensionados	Secretaria de Desarrollo	2													
	Funcionarios	3													
Celebración de Actividades Lúdicas, deportivas, culturales y conmemorativas establecidos en el plan de bienestar e incentivos.	Funcionarios	Según Programados en el plan de bienestar													
Desarrollo de encuentros de fortalecimiento laboral a través de la familia Te escuchamos: un espacio de conversación y atención.	Funcionarios y contratistas.	3													
	Funcionarios y contratistas.	(Uno Semanal)													



Alcaldía Municipal
Pitalito Huila

Plan Estratégico de Talento Humano

Código: PL-GTH-05

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

9. CONTROL DE CAMBIOS

No	Fecha de aprobación	Ítem alterado	Motivo del cambio	Realizado por
01	28/01/2022	No aplica	Creación del plan	María Carolina Apolinar García- Profesional Universitario Talento Humano

10. APROBACIONES

	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRE	Rafael Hurtado Velásquez	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
CARGO	Secretario General	