



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
ALCALDÍA DE PITALITO**

**SECRETARÍA GENERAL
TALENTO HUMANO**

PITALITO, 2020



CONTENIDO

1	Introducción	3
2	Justificación	3
3	bienestar social e incentivos 2020	4
3.1	Objetivos específicos	4
4	Alcance	4
5	Marco conceptual de la planeación estratégica de Talento Humano	5
5.1	Modelo Integrado GETH	5
5.2	Dimensión Talento Humano MIPG	6
5.3	Alcance de la dimensión	6
5.4	Subcomponentes de la política de GETH	6
6	Gestión estratégica de Talento Humano	9
6.1	Política de Talento Humano	9
6.2	Diagnóstico del Talento Humano de la Alcaldía de Pitalito	11
7	Capacitación y formación	11
8	Bienestar social e incentivos 2020	12
9	Seguridad y Salud en el Trabajo SST	13
10	Evaluación de desempeño Laboral	13
11	Caracterización de los servidores públicos	13
12	Plan de acción matriz GETH	20
13	Plan de acción	21
14	Seguimiento del plan estratégico	23



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 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, 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 43.7 “nivel básico operativo alto”, es decir que la Alcaldía no ha instalado prácticas de valor agregado a la gestión del Talento Humano, se limita a las directrices generales cumpliendo los aspectos formales de la gestión.

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



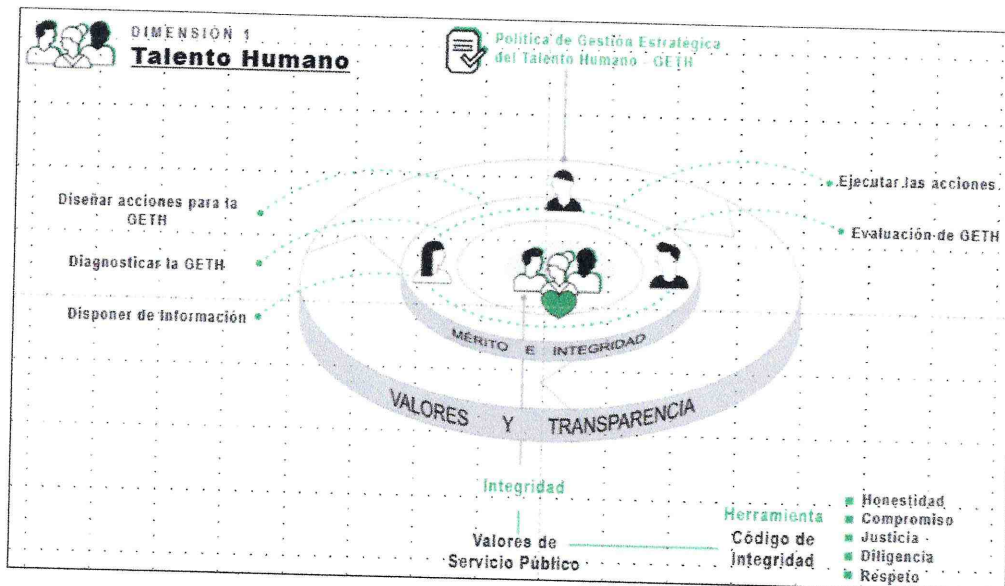
en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente, dicho modelo consta de lo siguiente:

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

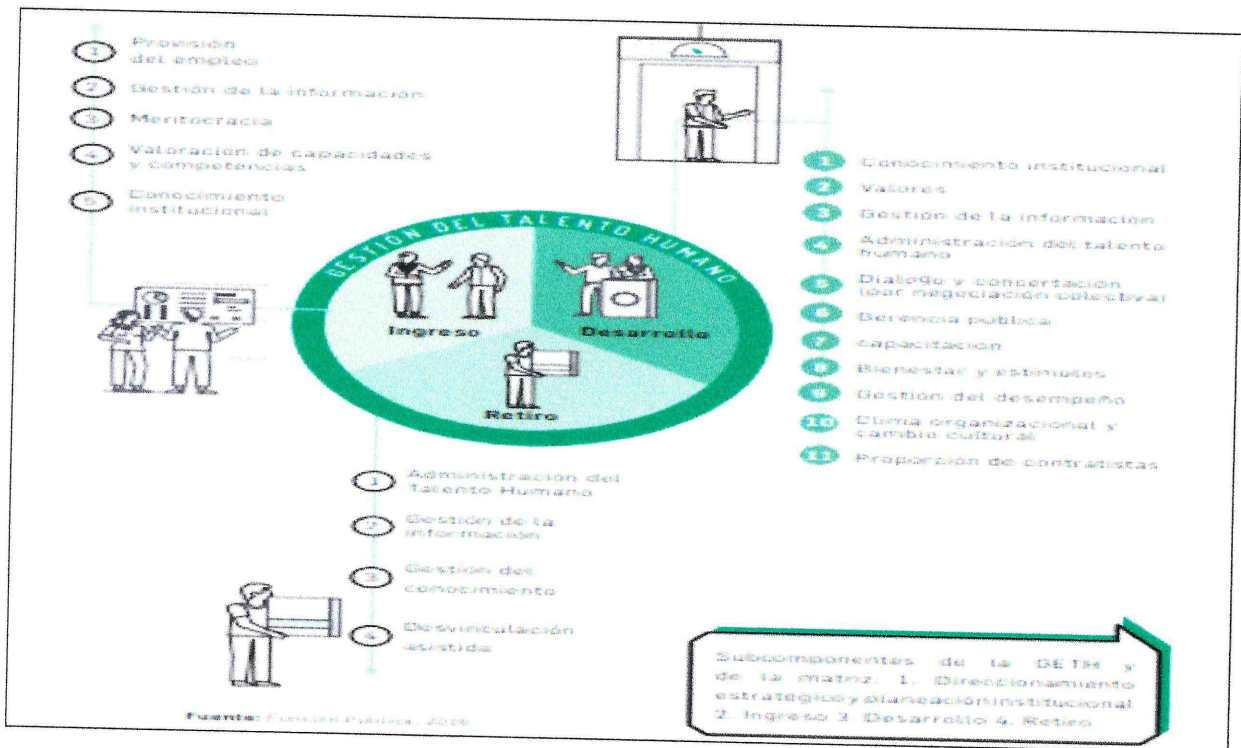


laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

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 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 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.

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.

6. GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

6.1 POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

En la Alcaldía de Pitalito, se pretende establecer compromiso con los servidores públicos, por medio del **desarrollo integral en lo social, lo laboral y lo humano**, como base fundamental para el logro de los objetivos estratégicos; el desarrollo integral y la gestión del conocimiento de nuestros colaboradores, genera beneficio directo para los mismos y nos permite consolidar la prestación de servicios basados en la humanización y la atención centrada en el usuario.

La motivación de los servidores públicos incluye la aplicación de incentivos y la gestión de actividades enfocadas al bienestar para beneficio personal en el entorno laboral y en el entorno familiar. Si bien es significativo laborar en un ambiente de trabajo seguro y saludable, igualmente propendemos por el trato humano, cálido, cortés, respetuoso y justo.

Así mismo, se propone continuar mejorando los procesos de la Alcaldía de Pitalito, el cual requiere no solo la comunicación eficaz y la participación activa, sino también, el trabajo en equipo.



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.

Administración de Personal

La planta de empleos de la Alcaldía de Pitalito es de doscientos doce (212), los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

Nivel de los empleos

NIVEL	CANTIDAD
Directivo	16
Profesional	63
Técnico	28
Asistencial	60
Auxiliar Servicios Generales	24
Celador	6
Conductor	2
Operarios	2
Secretarios	11
TOTAL	212

Fuente: Talento Humano

Con corte a 30 de diciembre de 2019, de los doscientos doce (212) cargos de la planta de personal establecida por el Decreto No.576 de 2018, ciento veinticuatro (124) empleos se encuentran vacantes, cuarenta y nueve (49) en carrera administrativa, veintiocho (28) libre nombramiento y remoción y ciento veinticuatro (124) en provisionalidad.

Caracterización de los empleos

NIVEL	No. DE EMPLEOS VACANTES	No DE EMPLEOS PROVISTOS		
		CARRERA ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	EN PROVISIONALIDAD
Directivo	0	0	16	0
Profesional	38	16	10	38
Técnico	17	9	0	13
Asistencial	79	24	4	73
TOTAL	124	49	30	124
%	61.38	24.25	14.85	61.38

Fuente: Talento Humano

7. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

El presupuesto asignado para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2020, corresponde a \$10.000.000

En el desarrollo del PIC 2020, se ha programado eventos de capacitación en las siguientes temáticas: MIPG, Gestión documental, control interno, indicadores de gestión a los planes, presupuesto, Contratación estatal, Plan anticorrupción y atención al



ciudadano, lenguaje claro virtual, protocolo atención al ciudadano, responsabilidad de los funcionarios públicos y contratistas, SECOP II, evaluación de desempeño

8. BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020

Plan de actividades a desarrollar en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2020 es el siguiente:

ACTIVIDAD	PARTICIPANTES	FECHA PREVISTA DE REALIZACIÓN
Integración Secretarías	Funcionarios	Dos al año
Encuentro navideño	Funcionarios	diciembre de 2020
Aguinaldo	Hijos de Funcionarios	diciembre de 2020
Día del servidor público	Funcionarios	viernes, 19 de junio de 2020
Servicios Financieros: visitas comerciales entidades bancarias, con el fin de ofrecer servicios y beneficios financieros para: vivienda, libre	Funcionarios	1 al año
Horario Flexible: Permiso remunerado estudios pregrado posgrado	Funcionarios	dos semestres
Uso de la bicicleta. Resolución 1811 de 2016 hasta 8 medios días remunerados al año	Funcionarios	diciembre de 2020
Salida recreativa, con integración cultural y recreativa	Funcionarios	según programación de acuerdo al proceso
Vacaciones recreativas	hijos Funcionarios menores de 12 años	2 al año
Pago de matrícula pregrado y posgrado funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción	funcionarios de carrera y libre nombramiento y remoción	julio de 2019
Encuentro de integración cultural 2020	Funcionarios	12 de junio de 2019
Sensibilización Pre pensionados	Servidores públicos próximos a cumplir los requisitos de jubilación pre pensionados	2 semestre 2020
Trabajo en equipo: Socialización PIGA, Código de Integridad	Funcionarios	Segundo semestre 2020
Celebración de cumpleaños: Celebración mensual de eucaristía en acción de gracias por un año de vida de los servidores públicos. Un día de permiso remunerado el cual podrá ser disfrutado a solicitud del funcionario y aprobado por el Secretario o Jefe de Oficina	Funcionarios	Enero a diciembre 2020
Alfombra roja de los servidores públicos – Reconocimientos.	Funcionarios	diciembre de 2020

El presupuesto oficial asignado para el desarrollo del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de la Alcaldía de Pitalito para el año 2020 corresponde a la suma de CUATROCIENTOS SESENTA Y CUATRO MILLONES PESOS MCTE (\$474.000.000):

RUBRO	DETALLE	VALOR
211020216	BIENESTAR SOCIAL	330,000,000.00
2304212212221	SERVICIOS DE ESPARCIMIENTO CULTURALES Y DEPORTIVOS	103,500,000
230421212222	SERVICIOS DE ESPARCIMIENTO CULTURALES Y DEPORTIVOS	40,500,000.00
TOTAL		474.000.000



9. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En el presupuesto de la vigencia 2020 se creó el de seguridad y salud en el trabajo.

Actividades:

- Exámenes ocupacionales periódicos a 212 funcionarios
- Capacitaciones de acuerdo al Plan de trabajo realizado por la ARL Positiva: Operarios de maquinaria pesada, brigadistas entre otros.
- Pausas activas en las oficinas
- Campaña de orden y aseo en las oficinas
- Inducción sobre SGSST a los funcionarios de la Administración Municipal
- Inspección a los sitios donde se encuentra materiales de aseo y cafetería en el Centro Administrativo Municipal la Chapolera y que son manipulados por personal de la empresa Limpieza Total.

10. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Con respecto a las evaluaciones de desempeño de la vigencia 2019, a la fecha no se ha realizado la evaluación parcial de enero de 2020 el cual el plazo se vence el 26 de febrero de 2020. Así mismo, se tiene en cuenta que se realizó evaluación de desempeño parcial en diciembre de 2019 por cambio de evaluadores.

11. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES

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

NOMBRES Y APELLIDOS	ANTIGUEDAD	NIVEL EDUCATIVO	EDAD	GENERO	TIPO DE VINCULACIÓN
AGUILAR PEÑA DIANA MARCELA	2 años 10 meses	Profesional	32	Femenino	Provisional
ANACONA HOYOS ISAIAS	1 año 6 meses	Profesional	42	Masculino	Libre nombramiento
ARDILA ORTIZ SOFÍA	6 años 5 meses	Profesional	39	Femenino	Libre nombramiento
ARTUNDUAGA ARTUNDUAGA FREDY	3 años 8 meses	Profesional	33	Masculino	Provisional
ARTUNDUAGA CALDERON CRISTIAN CAMILO	1 año 5 meses	Profesional	29	Masculino	Provisional
ARTUNDUAGA CALDERON JORGE HUMBERTO	3 años 9 meses	Técnico	53	Masculino	Provisional
ARTUNDUAGA GUTIERREZ MIGUEL ANGEL	7 años 1 mes	Profesional	55	Masculino	Provisional
ATAGUALPA MURCIA ANIBAL	9 meses	Especialista	59	Masculino	Libre nombramiento
BELTRAN CASTRO DORIS MIREYA	21 años 8 meses	Profesional	43	Femenino	Carrera
BELTRAN MONCADA LUZ EDITH	3 años 9 meses	Profesional	41	Femenino	Provisional



BERMEO MOLINA LUIS CARLOS	6 años 7 meses	Profesional	52	Masculino	Libre nombramiento
BOLAÑOS CAMERO CLAUDIA ELIANA	5 años 1 mes	Bachiller	28	Femenino	Provisional
ALBORNOZ BONILLA DIANNY MARCELA	30 días	Especialista	37	Femenino	Libre nombramiento
BOLIVAR COLLAZOS MYRIAM	11 años 2 meses	Profesional	44	Femenino	Provisional
CABRERA MOLINA DEMENSYX	27 años 2 meses	Profesional	58	Femenino	Carrera
CALDERON CLAROS YINETH	3 años 8 meses	Profesional	49	Femenino	Provisional
CALDERON ORTIZ SANDRA	24 años 7 meses	Bachiller	54	Femenino	Carrera
CALDERON TRUJILLO NOBEIRA	8 años 2 meses	Profesional	40	Femenino	Provisional
CAMACHO TRUJILLO MYRIAM	7 años	Profesional	27	Femenino	Provisional
CARDOZO BAUTISTA NORAYDA	3 años 6 meses	Tecnóloga	53	Femenino	Provisional
CASTAÑEDA LOZANO NANCY	28 años 2 meses	Profesional	52	Femenino	Carrera
BEJARANO ESPITIA JUAN CAMILO	30 días	Profesional	27	Masculino	nombramiento
CASTRILLON MUÑOZ CINDY NATALIA	3 años 8 meses	Bachiller	27	Femenino	Provisional
CASTRO MOLANO LORENA MERCEDES	3 años 9 meses	Profesional	39	Femenino	Provisional
CASTRO ROMERO CRISTIAN ARLEY	5 años 3 años	Profesional	34	Masculino	Libre nombramiento
BELTRAN CASTRO ORLANDO	30 días	Especialista	56	Masculino	Libre nombramiento
CERON MUÑOZ LINA PAOLA	3 años 9 meses	Profesional	35	Femenino	Provisional
CONCHA MEJÍA YAMILETH	3 años 9 meses	Especialista	37	Femenino	Provisional
DIAZ GARCIA YINA MAGDALIA	30 días	Especialista	41	Femenino	Libre nombramiento
GARCIA AGUILAR JORGE EDUARDO	30 días	Especialista	41	Masculino	Libre nombramiento
CRUZ NUÑEZ GLORIA RUTH	25 años 9 meses	Profesional	48	Femenino	Carrera
GUILOMBO ARTUNDUAGA LUCY	23 días	Bachiller	52	Femenino	Libre nombramiento
DAZA CABRERA NATHALIE	3 años 8 meses	Profesional	27	Femenino	Provisional
DIAZ GARRIDO KELLY JURANY	3 años 10 meses	Profesional	23	Femenino	Provisional
DIAZ PÉRDOMO MARIA FLORINDA	3 años 8 meses	Bachiller	56	Femenino	Provisional
DURAN ANGARITA EDGAR ORLANDO	3 años 9 meses	Profesional	50	Masculino	Provisional
EACHEVERRY CORREA MARIA TERESA	26 años 8 meses	Técnica	62	Femenino	Carrera
ESPINOSA TOVAR OSCAR FERNANDO	2 años 9 meses	Bachiller	39	Masculino	Libre nombramiento
FIGUEROA CERÓN OSCAR ANDRÉS	3 años 9 meses	Profesional	34	Masculino	Provisional
LOSADA BELTRAN DIANA PAOLA	30 días	Bachiller	38	Femenino	Libre nombramiento
MARTIN SALINAS CARLOS ALBERTO	30 días	Profesional	59	Masculino	Libre nombramiento
GARAVITO VALENZUELA YESID	3 años 9 meses	Bachiller	41	Masculino	Provisional
GARCÍA BARRERO DIEGO ALEJANDRO	3 años 9 meses	Profesional	34	Masculino	Provisional
GARCIA TRUJILLO LEIDY	2 años 6 meses	Especialista	37	Femenino	Libre nombramiento
GOMEZ ACHURY BERNARDO	7 años 7 meses	Profesional	54	Masculino	Carrera
GOMEZ AVILA JAINOVER ELIAS	3 años 8 meses	Profesional	38	Masculino	Provisional
GONZALEZ BOCANEGRA ANDREA CAROLINA	3 años 9 meses	Profesional	34	Femenino	Provisional



GONZALEZ RIVERA LUZ DARY	26 años 6 meses	Profesional	42	Femenino	Carrera
NUÑEZ RAMOS LUISA FERNANDA	23 días	Profesional	26	Femenino	Libre nombramiento
HERNANDEZ LOZANO CIOMARA	3 años 9 meses	Tecnóloga	37	Femenino	Provisional
HERNANDEZ RAMIREZ YAMILETH	6 años 10 meses	Técnica	33	Femenino	Provisional
HERNANDEZ RINCON NELLY ESPERANZA	3 años 8 meses	Tecnólogo	40	Femenino	Provisional
HURTADO CLAROS NUR MARINA	24 años 9 meses	Técnico	46	Femenino	Carrera
IQUIRA BELTRAN NORMA CONSTANZA	2 años 9 meses	Profesional	27	Femenino	Libre nombramiento
JOSA DELGADO WILSON FERNANDO	6 años 1 mes	Profesional	38	Masculino	Carrera
LOZANO TORRES DIANA MILENA	2 años 9 meses	Profesional	40	Femenino	Carrera
MARTÍN CASTRO JORGE ERNESTO	3 años 9 meses	Profesional	39	Masculino	Provisional
MARTIN SILVA GLORIA DEL SOCORRO	22 años 10 meses	Bachiller	61	Femenino	Carrera
ORTEGA ACHURY VICTOR HUGO	30 días	Profesional	44	Masculino	Libre nombramiento
MEJIA GUTIERREZ ROBERT LEVITH	3 años 8 meses	Profesional	38	Masculino	Provisional
MIRANDA BOTINA NANCY MARIBEL	5 años 1 mes	Técnico	54	Femenino	Carrera
MONTANA BETANCOURT MARCOS AURELIO	3 años 9 meses	Bachiller	25	Masculino	Provisional
MORA QUISOBONY NELSON ALEXIS	3 años 8 meses	Profesional	36	Masculino	Provisional
MORALES CAMPOS CRISTINA	4 años 10 meses	Profesional	36	Femenino	Provisional
MORALES GRILLO STRELLA	17 años	Profesional	53	Femenino	Provisional
MORALES RAMIREZ ALEXANDER	3 años 9 meses	Técnico Profesional	34	Masculino	Provisional
MORENO CARVAJAL VIANEY	3 años 8 meses	Bachiller	50	Femenino	Provisional
POLANIA PERDOMO JAIME	17 días	especialista	63	Masculino	Libre nombramiento
MOTTA PERILLA YOLANDA	26 años 8 meses	Profesional	50	Femenino	Carrera
MOTTA TRUJILLO DORA EDITH	17 años 1 mes	Profesional	42	Femenino	Carrera
MUNAR MEDINA JESUS ANDRES	2 meses	Técnico	41	Masculino	Libre nombramiento
MUÑOZ BERMEO MARTHA CECILIA	10 años 8 meses	Profesional	43	Femenino	Provisional
MURCIA POLANIA MARIBEL	3 años 9 meses	Profesional	44	Femenino	Provisional
RAMIREZ ALVAREZ NELSON	30 días	Profesional	45	Masculino	Libre nombramiento
NARVAEZ LAMILLA LUIS FERNANDO	3 años 9 meses	Profesional	39	Masculino	Provisional
NAVARRETE RODRIGUEZ YENNY LORENA	9 meses	Profesional	35	Femenino	Provisional
ÑAÑEZ DIAZ OMAIRA NELLY	3 años 8 meses	Profesional	45	Femenino	Provisional
ORTEGA ORTIZ KATHERINE	3 años 4 meses	Bachiller	22	Femenino	Provisional
ORTIZ LOPEZ JAQUELINE	3 años 8 meses	Profesional	54	Femenino	Provisional
QUINTANA TRUJILLO SERGIO ANDRES	30 días	Profesional	29	Masculino	Libre nombramiento
OSPINA CERQUERA GLORIA INES	22 años	Bachiller	56	Femenino	Carrera
PARRA BARRAGAN LUZ ANGELA	3 años 8 meses	Bachiller	30	Femenino	Provisional
ROJAS CARVAJAL YADIRA	30 días	Profesional	36	Femenino	Libre nombramiento
PERDOMO CANACUE SERGIO FABIAN	3 años 9 meses	Bachiller	28	Masculino	Provisional
PERDOMO MORENO ELCY	23 años 10 meses	Profesional	50	Femenino	Carrera



PEREZ MUÑOZ AURA LEONOR	3 años 8 meses	Profesional	32	Femenino	Provisional
PEREZ TOVAR JUAN CARLOS	22 años 11 meses	Profesional	53	Masculino	Carrera
PIAMBA GOMEZ FAIBER ALEXANDER	5 años 7 meses	Técnico	41	Masculino	Carrera
ROMERO SANTIAGO HECTOR	30 días	Bachiller	53	Masculino	Libre nombramiento
PORTILLA MUÑOZ LUIS BERNARDO	3 años 9 meses	Bachiller	53	Masculino	Provisional
PUNTES MEDINA MARIBEL	7 años 5 meses	Tecnóloga	47	Femenino	Carrera
RAMIREZ CÓRDOBA LEYNER	3 años 9 meses	Profesional	43	Masculino	Provisional
REINA MEZA PAOLA ANDREA	3 años 9 meses	Profesional	34	Femenino	Provisional
SANCHEZ TORRES JOSE MARIA	30 días	Especialista		Masculino	Libre nombramiento
RIVERA CASTRO LEONARDO	3 años 9 meses	Profesional	44	Masculino	Provisional
ROJAS GOMEZ WILLIAM FERNANDO	6 años	Profesional	45	Masculino	Provisional
ROJAS ROJAS MARIA DIGNA	7 años 7 meses	Profesional	38	Femenino	Provisional
ROJAS RUBIANO AURORA	26 años 6 meses	Bachiller	62	Femenino	Carrera
ROSETO BRAVO JOSE FELIX	5 años 4 meses	Profesional	54	Masculino	Carrera
SANCHEZ MURCIA MARIA CRISTINA	2 años 9 meses	Profesional	58	Femenino	Carrera
SOLARTE MUÑOZ LUIS ARTEMIO	24 años 8 meses	Bachiller	61	Masculino	Carrera
SOLORZANO GLORIA LEONOR	7 años 1 mes	bachiller	64	Femenino	Provisional
SUAREZ CALDERON LUCRECIA	7 años 7 meses	Profesional	62	Femenino	Carrera
TEJADA SANDOVAL CHRISTIAN LEONARDO	1 año 9 meses	Profesional	33	Masculino	Provisional
TOLEDO VASQUEZ JOSE YUR	6 años 3 meses	Profesional	58	Masculino	Carrera
TOVAR BARRERA ANDREA DEL PILAR	1 año 4 meses	Profesional	36	Femenino	Provisional
SANDOVAL VALDERRAMA LUISA FERNANDA	30 días	bachiller	26	Femenino	Libre nombramiento
TRUJILLO CARDOZO CAROLINA	3 años 8 meses	Bachiller	33	Femenino	Provisional
TEJADA CANACUE KARINA MARCELA	30 días	Profesional	31	Femenino	Libre nombramiento
TRUJILLO VARGAS AMPARO	10 años 4 meses	Profesional	40	Masculino	Provisional
URBANO ARTUNDUAGA SILVIA LORENA	3 años 9 meses	Profesional	41	Femenino	Provisional
URBANO GAVIRIA MARCO ANTONIO	9 meses	Profesional	51	Masculino	Periodo fijo
MUÑOZ TORRES EDGAR	30 días	Magister	46	Masculino	Periodo fijo
VINASCO MENESES DOLLY CONSUELO	2 años 8 meses	Profesional	41	Femenino	Provisional
VIVAS MORENO CARMEN TULIA	10 años 9 meses	Profesional	59	Femenino	Provisional
YAIMA LEONIDAS	3 años 8 meses	Profesional	48	Masculino	Provisional
YUCO ORLANDO	3 años 8 meses	Tecnólogo	40	Masculino	Provisional
ACHURY POLO TANIA ALEJANDRA	7 años	profesional	39	femenino	Provisional Vacante Definitiva
ACOSTA OVIEDO CAROLINA	5 años	profesional	37	femenino	Propiedad
ANACONA PEDRO ANTONIO	15 días	bachiller	57	masculino	Provisional Vacante Definitiva
ANACONA ANACONA JHON FREDY	12 años	profesional	37	masculino	Provisional Vacante Definitiva
ANACONA CORDOBA BARBARA	13 años	bachiller	58	femenino	Provisional Vacante Definitiva
BARON VARGAS JORGE EDUARDO	41 años	profesional	61	masculino	Provisional Vacante Definitiva
BARRERA CASTAÑO OLGA LUCÍA	24 años	profesional	54	femenino	Propiedad

18



BOLAÑOS CUELLAR MARÍA ALEJANDRA	2 años	bachiller	25	femenino	Provisional Vacante Definitiva
BURGOS PARRA MARTHA GIMENA	4 años	profesional	39	femenino	Provisional Vacante Definitiva
CABRERA VIVAS DIEGO ALEJANDRO	6 meses	profesional	34	masculino	Provisional Vacante Definitiva
CALDERON BLANCO SANDRA MILENA	3 años	técnico	36	femenino	Provisional Vacante Definitiva
CALDERÓN CLAROS LUIS ALFREDO	6 años	bachiller	52	masculino	Provisional Vacante Definitiva
CALDERON SCARPETA MARÍA DEICY	11 años	profesional	32	femenino	Provisional Vacante Definitiva
CANACUE MEDINA JOVITA	5 años	profesional	50	femenino	Provisional Vacante Definitiva
CARDENAS MARÍA HELENA CARVAJAL SCALANTE ROSA ELENA	20 años	profesional	52	femenino	Provisional Vacante Definitiva
CARVAJAL TOVAR GLORIA	7 años	profesional	38	femenino	Provisional Vacante Definitiva
CLAROS RENZA SANDRA JIMENA	15 años	bachiller	41	femenino	Provisional Vacante Definitiva
CLAROS VALENCIA LADY YOHANA	7 años	profesional	38	femenino	Provisional Vacante Definitiva
CLAROS VALENCIA LADY YOHANA	5 años	profesional	36	femenino	Provisional Vacante Definitiva
COLLAZOS DE ARIAS TERESA	39 años	bachiller	66	femenino	Propiedad
CRUZ ORDOÑEZ FRANCY CUBIDES CALDERON OLGA MILENA	1 año	profesional	39	femenino	Provisional Vacante Definitiva
CUELLAR BAHAMON ADELAIDA	5 meses	bachiller	37	femenino	Provisional Vacante Definitiva
CUELLAR LOPEZ JOSÉ ANTONIO	6 meses	profesional	47	femenino	Provisional Vacante Definitiva
CUELLAR LOSADA ISABEL	23 años	bachiller	61	masculino	Propiedad
CUELLAR LOSADA ISABEL	25 años	profesional	48	femenino	Propiedad
ESPAÑA CLAROS ROSALBA FRANCO MORENO URIEL ANTONIO	24 años	profesional	53	femenino	Propiedad
GALINDEZ ZAMBRANO ROMAN AUGUSTO	11 años	bachiller	58	masculino	Provisional Vacante Definitiva
GARCIA MARÍA NELLY GARRIDO OSPINA MARGOT LILIANA	5 años	bachiller	45	masculino	Provisional Vacante Definitiva
GUÑARITA SILVA ELSA MAYELI	4 años	bachiller	50	femenino	Provisional Vacante Definitiva
GUERRERO STERLING LUZ NELFI	3 años	profesional	44	femenino	Provisional Vacante Definitiva
GUERRERO STERLING ROSMIRA	2 años	profesional	45	femenino	Provisional Vacante Temporal
GUZMAN GUTIERREZ CARLOS HOYOS MARTINEZ LEIDER GERMÁN	1 año	profesional	35	femenino	Provisional Vacante Definitiva
JAIMES MONTAÑO JAIME	3 años	profesional	40	femenino	Provisional Vacante Definitiva
LOSADA BURBANO CECILIA LUNA CALDERON ANGÉLICA MARÍA	5 años	técnico	48	masculino	Provisional Vacante Definitiva
MARLEZ ROJAS LEIDY YOHANA	5 años	técnico	45	masculino	Provisional Vacante Temporal
MEJIA GUTIERREZ FRAY MARTÍN	16 años	técnico	58	masculino	Provisional Vacante Definitiva
MENDEZ RAMOS MELISSA MORENO BOLAÑOS GLORIA CUSTODIA	10 años	profesional	49	femenino	Provisional Vacante Definitiva
MUÑOZ CHANGO EMILY TATIANA	5 años	bachiller	38	femenino	Provisional Vacante Definitiva
MUÑOZ CHAVEZ JULIE LILIANA	3 años	técnico	31	femenino	Provisional Vacante Temporal
MUÑOZ OROZCO ANA LIDIA	7 años	profesional	46	masculino	Provisional Vacante Definitiva
MUÑOZ OROZCO ANA LIDIA	9 años	profesional	34	femenino	Provisional Vacante Temporal
MUÑOZ OROZCO ANA LIDIA	43 años	bachiller	61	femenino	Propiedad
MUÑOZ OROZCO ANA LIDIA	5 años	profesional	29	femenino	Provisional Vacante Definitiva
MUÑOZ OROZCO ANA LIDIA	3 años	profesional	33	femenino	Provisional Vacante Definitiva
MUÑOZ OROZCO ANA LIDIA	46 años	bachiller	61	femenino	Propiedad

18



NUÑEZ CANO MAGDA MILENA	10 años	profesional	41	femenino	Libre nombramiento
ORDOÑEZ ORDOÑEZ HORACIO	34 años	bachiller	57	masculino	Propiedad
OVIEDO BARRERA MARTHA CECILIA	16 años	profesional	56	femenino	Provisional Vacante Definitiva
PEDRAZA GARZÓN OSCAR ALEJANDRO	1 año	profesional	29	masculino	Provisional Vacante Definitiva
PEÑA VARGAS ALBERTO	29 años	bachiller	59	masculino	Provisional Vacante Definitiva
PERDOMO FAJARDO FRANCY ELENA	37 años	profesional	58	femenino	Propiedad
POLANIA TEJADA MARÍA DEL CARMEN	10 años	bachiller	41	femenino	Provisional Vacante Temporal
RAMIREZ DE MONTIEL BERTILDA	41 años	profesional	60	femenino	Propiedad
REALPE TRUJILLO DAVID FERNANDO	7 años	profesional	34	masculino	Provisional Vacante Definitiva
RINCON VELA LILIANA	3 años	profesional	30	femenino	Provisional Vacante Definitiva
RIVERA VARGAS CAROLINA	6 años	profesional	32	femenino	Provisional Vacante Definitiva
ROJAS CARVAJAL MARISOL	11 años	profesional	45	femenino	Provisional Vacante Definitiva
ROJAS ROJAS NOHORA	30 años	bachiller	54	femenino	Provisional Vacante Definitiva
SALGADO GUTIERREZ ALBERTO	23 años	profesional	50	masculino	Propiedad
SAMBONI SANCHEZ JOSÉ HELMER	25 años	profesional	53	masculino	Propiedad
SCALANTE BURGOS EDNA SHIRLEY	8 años	profesional	35	femenino	Provisional Vacante Definitiva
SILVA BENAVIDES FRANCY SHIRLEY	3 años	profesional	28	femenino	Provisional Vacante Definitiva
SILVA VARGAS ERENESTINA	36 años	primaria	61	femenino	Propiedad
SOLANO DIAZ LUZ MIRYAM	23 años	profesional	44	femenino	Propiedad
TOCONAS MOLINA FLOR MIREYA	4 años	profesional	29	femenino	Provisional Vacante Definitiva
TORRES NEISSER	26 años	profesional	52	masculino	Propiedad
TORRES ALVAREZ FAIVER	3 años	profesional	29	masculino	Provisional Vacante Definitiva
TORRES BARRETO EDGAR	12 años	bachiller	50	masculino	Provisional Vacante Definitiva
TOVAR BERTULFO	3 años	profesional	63	masculino	Provisional Vacante Definitiva
TOVAR SANCHEZ BERTULFO	12 años	profesional	40	masculino	Provisional Vacante Definitiva
TRUJILLO MUÑOZ LUCRECIA	26 años	profesional	54	femenino	Propiedad
TRUJILLO RAMIREZ RUTH	12 años	profesional	49	femenino	Provisional Vacante Definitiva
URQUINA MURCIA YUBELY	7 años	profesional	38	femenino	Provisional Vacante Definitiva
VALDERRAMA ROJAS WILFREDO	7 años	técnico	37	masculino	Provisional Vacante Definitiva
VARGAS LOSADA CLARA INÉS	4 años	profesional	42	femenino	Provisional Vacante Definitiva
VARGAS VALENZUELA LINO JESÚS	30 años	bachiller	62	masculino	Propiedad
VASQUEZ CASTRO LUIS EDUARDO	3 años	profesional	39	masculino	Provisional Vacante Definitiva
VEGA FLOR ESNEDA	2 años	profesional	36	femenino	Provisional Vacante Temporal
VIVAS MORENO MARÍA NUBIA	48 años	profesional	62	femenino	Propiedad
YASNO SANCHEZ CRISTOBAL	37 años	profesional	61	masculino	Propiedad

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.

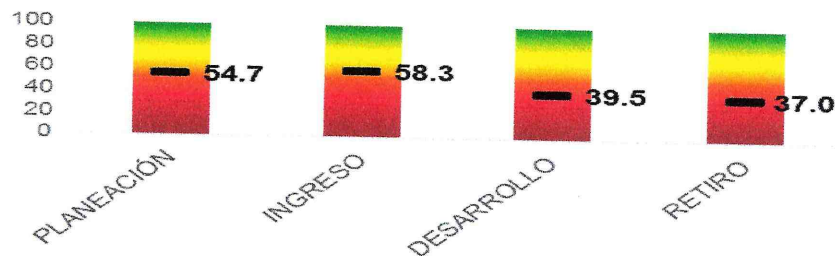


Teniendo en cuenta que aún no se ha publicado el resultado de la aplicación de la encuesta del FURAG, se continúa con los resultados de la encuesta anterior, una vez se tenga el resultado se hará el ajuste a la aplicación de la matriz GETH :

Grafica No 1 Calificación total



Gráfica No 2 Calificación por componente



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 **Básico Operativo Alto**, lo cual representa un estado intermedio de la gestión, implica que la Alcaldía se encuentra en proceso de instalación de la gestión del talento humano y que tiene mucho margen de mejora por delante, implica cumplir con los mínimos exigidos por la normatividad en cuanto a la gestión del personal de la entidad.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	31	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	44
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	34
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	33
		- Ruta para generar innovación con pasión	15
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	37	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	44
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	43
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	18
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	42
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	49	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	46
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	53
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	35	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	37
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	33
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	55	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	56



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.

12. 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 con el propósito de priorizar las rutas que hayan obtenido menor calificación.

Este diagnóstico arrojó la ruta de la felicidad con menor puntaje con 31 puntos y la subruta escogidas para el plan de acción fue: ruta para generar innovación con pasión, de igual forma la ruta de la calidad obtuvo un puntaje de 35 y la subruta escogida fue: Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad; la tercer ruta priorizada fue la del crecimiento con un puntaje de 37 y la subruta: ruta para implementar incentivos basados en salario emocional.

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.
	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 orgaizacional, adaptación labora, cultura organizacional, educación formal (primaria, secundaria y media superior, Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad
		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	Incorporar al menos una buena práctica en lo concerniente a los programas de Bienestar e Incentivos. Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad, divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad, 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.
	Administración del talento humano	Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.
		Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.
	Desvinculación asistida	Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan
		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 subrutinas 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:

13. 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 2020
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 (último trimestre de 2020. Responsable: área de talento humano en colaboración de distintas áreas.



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.
--	---	--

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.

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.

14. 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.

vs

Nelson Ramírez Álvarez
Secretario General

Demensxy Cabrera Molina
Profesional Universitario Talento Humano
Secretaría General

Pitalito, enero de 2020