



**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
2022**

**CONCEJO MUNICIPAL DE CHÍA
DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
AREA DE TALENTO HUMANO**

**LUIS ALEJANDRO PINEDA CAMARGO
PRESIDENTE CONCEJO MUNICIPAL CHÍA
2022**



1. INTRODUCCIÓN

El plan estratégico de talento humano tiene carácter indicativo y desarrolla el plan estratégico institucional de la Corporación Concejo Municipal de Chía en relación con el ciclo de vida del servidor público, desde la política de gestión y desempeño del modelo integrado de planeación y gestión MIPG

La Corporación Concejo Municipal de Chía adopta el plan Estratégico de Talento Humano como una política orientadora y facilitadora de aquellas actividades contempladas en los planes de Capacitación, Bienestar e incentivos , Sistema Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo con miras a contribuir al fortalecimiento de las competencias laborales, la calidad de vida de los servidores públicos de la Corporación que se verá reflejada en la calidad del servicio que se presta al cliente interno y externo, todo ello teniendo como fundamento la Constitución Política de Colombia y otras normas jurídicas que reglamentan los procesos de capacitación, bienestar laboral y el Sistema Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo en las entidades públicas.

El Plan estratégico de Gestión del Talento Humano como proceso, está ligado a la Gestión Estratégica de los demás procesos de la entidad. Es por tal razón que trabaja de manera articulada y alineada con la estrategia institucional para conseguir resultados coherentes y sostenibles.

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.

Lo anterior se debe ejecutar conforme a la planeación de las actividades, planes, programas y procedimientos propios de Talento Humano. Estos planes estructuran las acciones sobre el fortalecimiento y mejoramiento del clima y cultura organizacional, la calidad de vida laboral, el sentido de pertenencia; todo ello articulado y en alineación con los procesos y el Plan Estratégico de la Corporación Concejo Municipal de Chía.

2. OBJETIVO

Alinear todos los elementos que integran la gestión del Talento Humano con los objetivos Estratégicos de la Corporación Concejo Municipal de Chía, mediante planes y acciones de mejoramiento continuo para alcanzar el bienestar, en el desarrollo, el reconocimiento y la motivación de funcionarios y Concejales.

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar y ejecutar los diferentes planes asociados a la Gestión del Talento Humano.
- Fortalecer habilidades y competencias de los servidores públicos del Concejo Municipal de Chía a través de los programas de capacitación, bienestar, gestión del conocimiento y seguridad y salud en el trabajo.
- Establecer acciones que fortalezcan en los colaboradores los valores institucionales en el quehacer diario.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos del Concejo Municipal de Chía, a través de actividades que satisfagan sus necesidades, alineado con la planeación estratégica institucional.



3. SUSTENTO NORMATIVO

- Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”.
- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”
- Ley 1010 del 23 enero de 2006 “Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”
- Ley 1064 del 26 de julio de 2006 “Dictan 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 educación”.
- Ley 1221 de 16 julio de 2008 “Establece normas para promover y regular el teletrabajo”.
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. (Establece el plan institucional de Capacitación-PIC, Programa de Bienestar y Plan de incentivos.)
- Decreto 1072 del 26 de mayo 2015 “Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo)”.
- Ley 1811 del 21 de octubre de 2016 “Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional”.
- Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se 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”.
- Acuerdo 617 de 2018 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”
- Código de Integridad del Servidor Público 2017 “Función Pública crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana”.
- MIPG Manual “Operativo – Dimensión 1”
- Resolución 312 de 2019 “Define los estándares mínimos del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST”.

4. MARCO CONCEPTUAL

De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, y conforme con los lineamientos establecidos en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Planeación Estratégica del Talento Humano como herramienta, permite planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar cada uno de los procesos que van dirigidos y que involucran al personal de la corporación Concejo Municipal de Chía, como factor primordial, para el cumplimiento de metas y el fortalecimiento personal y profesional.

La Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) exige la alineación de las prácticas de talento humano, con los objetivos y con el propósito fundamental de la Corporación, tal como lo indica el modelo operativo MIPG. Así mismo indica que, para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la corporación, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección

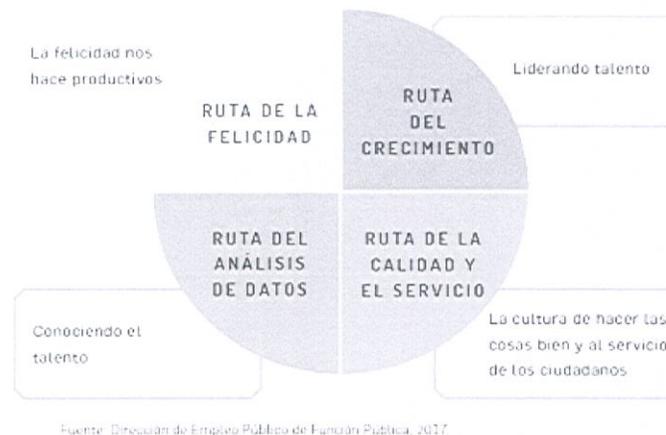
Por lo anterior, se tiene como fin principal articular los servidores públicos en la estrategia de la Corporación Concejo Municipal de Chía. Su efecto se evidencia cuando se logra



articular el instrumento de planificación y su contenido con el direccionamiento estratégico que incluye la misión de la corporación, la visión, sus objetivos institucionales, los planes, programas y proyectos. Los resultados son el incremento en productividad de la entidad, el aporte efectivo al plan estratégico sectorial y el desarrollo integral de los servidores públicos.

De igual manera, la Corporación Concejo Municipal de Chía pretende involucrar a los servidores públicos en la planeación estratégica, con el ánimo de incluir mejoras en la evolución en el índice de desarrollo del servicio civil, eso se podrá reflejar en la efectividad del gobierno y en el control de la corrupción en el mediano plazo, haciendo referencia a la Guía de gestión estratégica del talento humano GETH, como insumo principal para el desarrollo del mismo, haciendo énfasis que es necesario inescrutablemente generar valor público a través de una gestión transparente e incorruptible.

El documento tipo parámetro para la planeación estratégica del talento humano Tomo I, de acuerdo con el MIPG para la dimensión Talento Humano, menciona las “Rutas de creación de valor”. Estas son agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales de la GETH con el propósito de producir resultados eficaces para la gestión y se encuentran expuestas en la siguiente ilustración. (Dirección de Empleo Público, 2020)



De igual manera, el equipo de talento humano complementa su labor al utilizar las metodologías de planeación que se establecen en el Modelo Operativo de MIPG, que permiten conceptualizar sus actividades bajo un enfoque basado en procesos, en el que continuamente se estén realizando actividades de transformación en el marco del ciclo PHVA.

Bajo esta concepción, el Equipo de Trabajo de Gestión del Talento Humano debe entender que su labor es un ciclo constante que requiere iniciar con una adecuada planeación. Esta debe corresponder a un análisis juicioso de todas las actividades, responsabilidades y circunstancias asociadas al talento humano, y debe estar articulada con el direccionamiento estratégico de la Corporación

Las actividades programadas deben ejecutarse de acuerdo con lo planeado, además, deben haber sido previstas en la planeación y tener un propósito definido que contribuya al logro de los objetivos organizacionales. Todo lo ejecutado debe ser coherente con lo planeado y, por lo tanto, debe revisarse la evaluación de las actividades para asegurar el logro de los resultados propuestos. Deben establecerse mecanismos para verificar en qué medida se lograron los objetivos y hacer seguimiento periódico y permanente.



Finalmente, cada vez que por alguna razón no se haya ejecutado lo planeado de la forma prevista, o los objetivos no se hayan cumplido en su totalidad, deben implementarse acciones para corregir o para prevenir que esas situaciones se presenten de nuevo. Debe haber disposición permanente para la mejora continua y para gestionar los riesgos a lo largo de todo el proceso. Se reitera que el ciclo es permanente y requiere revisiones constantes para identificar posibles mejoras y mantener la efectividad de sus resultados.

5. MARCO ESTRATEGICO

5.1 Misión

El Honorable Concejo Municipal de Chía, como corporación Administrativa pública, que trabaja por el bienestar social de su comunidad, ejercerá con sapiencia y responsabilidad el control Político a la Administración Municipal, para que prevalezca la vocería del interés general y el bien común, diseñando políticas locales para la promoción del desarrollo económico, social y político del Municipio mediante acuerdos enmarcados en la Constitución y a Ley.

5.2 Visión

El Concejo Municipal de Chía, para el 2025, tendrá más desarrollo social, en donde impere el bienestar y calidad de vida de los habitantes de nuestro municipio, comprometidos en impulsar el progreso humano integral y sostenible, logrando un amplio sentido de identidad y pertenencia con el Municipio de Chía, a través de sus funciones Constitucionales y Administrativas.

5.3 Valores Institucionales

- **HONESTIDAD:** es obrar siempre de manera recta y transparente.
- **RESPECTO:** es la actitud amable y el trato cortés que se brinda a una persona en razón de su autoridad, edad, mérito y su dignidad como ser humano.
- **COMPROMISO SOCIAL:** es tener actitud de ayudar permanentemente a la comunidad del Municipio y sus visitantes, de satisfacer sus necesidades básicas y facilitar su diario vivir a través de nuestra labor.
- **SOLIDARIDAD:** Es la relación de unidad que existe entre todos, para lograr los objetivos propuestos y alcanzar un fin común.
- **EQUIDAD:** es dar a cada uno lo que corresponde o lo que se merece, de tal forma que haya justicia y proporcionalidad.
- **VOLUNTAD DE SERVICIO:** disponibilidad del funcionario o servidor público para estar siempre en disposición de atender y orientar al cliente interno y externo en sus solicitudes y necesidades con calidez y humildad.
- **RESPONSABILIDAD:** es garantizar el cumplimiento de los compromisos adquiridos, proteger y cuidar la Corporación, así como la calidad de los servicios que se presentan.

6. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

A continuación, se resume la planta de personal clasificándola en tipo de cargo y nivel y de nombramiento.



CARGO	NIVEL	CANTIDAD	TIPO DE NOMBRAMIENTO
Director Administrativo y Financiero	Directivo	1	Libre Nombramiento y remoción
Secretario General	Directivo	1	Período fijo
Jefe de Oficina de Prensa	Directivo	1	Libre Nombramiento y remoción
Jefe de Oficina Control Interno	Directivo	1	Período fijo
Profesional Universitario	Profesional	1	Provisionalidad
Técnico Administrativo	Técnico	2	Libre Nombramiento y remoción
Técnico Administrativo	Técnico	3	Provisionalidad
Secretario	Asistencial	6	Provisionalidad
Auxiliar administrativo	Asistencial	2	Provisionalidad
Auxiliar de Servicios Generales	Asistencial	1	Carrera Administrativa
TOTAL		19	

Base de datos planta a 31 diciembre 2021

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global, como se observa en la siguiente tabla:

NIVEL JERÁRQUICO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Directivo	2	1	3
Asesor	1		1
Profesional	1		1
Técnico	3	2	5
Asistencial	8	1	9
TOTAL	15	4	19

Base de datos planta a 31 diciembre 2021

RANGO DE EDAD	Nº DE FUNCIONARIOS
18 a 30 Años	6
31 a 50 Años	11
Más de 50 Años	2
TOTAL	19

Base de datos planta a 31 diciembre 2021

7. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

Una vez adelantado el diagnóstico, se identifica las fortalezas y oportunidades de mejora para optimizar la Gestión Estratégica del Talento Humano en el Concejo Municipal de Chía:

5.1. Asesor





RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	99	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional - Ruta para generar innovación con pasión	100 100 96 100
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	87	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	89 68 100 92
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	76	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	80 71
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	93	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	97 88
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	90	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	90

Durante la vigencia 2021 se presenta una disminución en la calificación obtenida en la ruta del servicio en vigencia anterior, por lo cual es necesario que durante la vigencia 2022 se adelanten las acciones necesarias para fortalecer la gestión del talento humano de la Corporación.

8. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Comprende la realización de todas las acciones requeridas para atender las necesidades de los servidores de la Corporación, alineado con la planeación estratégica del Concejo Municipal Chía

Para la vigencia 2022, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño, con estrategias que se realizarán a través de los diferentes planes que integran el plan estratégico de talento humano.

8.1 Plan Institucional de Capacitación PIC

El Plan Institucional de capacitación está enfocado a contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores del Concejo Municipal de Chía, por lo cual se formulará teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño, así como los conocimientos ausentes o que se deban fortalecer producto del análisis realizado a través de gestión del conocimiento.

8.2 Conocimiento Institucional



A través del proceso de inducción se fortalecerá el conocimiento de la corporación, sentido de pertenencia y cultura organizacional. Así mismo se adelantará el proceso de reinducción en el cual se abordarán temas normativos, así como aquellos procesos que presenten cambios que deban ser de conocimiento de todos los funcionarios de la corporación.

8.3 Plan del Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

A través del Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se adelantarán las acciones correspondientes con el fin de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de los diferentes procesos y actividades de la entidad, a través de la identificación, evaluación y control de los riesgos y la promoción y prevención de la salud, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los funcionarios.

8.4 Plan de Bienestar Social e Incentivos

El Plan de Bienestar e Incentivos están orientados a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores de la corporación. Igualmente, se orienta al fortalecimiento de la cultura organizacional y la adaptación laboral. Adicionalmente, dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

8.5 Plan de Vacantes

El plan anual de vacantes tiene por objetivo la provisión definitiva de los empleos de acuerdo con sus características:

- La provisión transitoria de empleos de carrera administrativa se hace a través de las figuras de encargo o con nombramientos provisionales, de acuerdo con la normatividad vigente.
- La provisión definitiva se realizará mediante procesos de ascenso que adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil de acuerdo con lo establecido en la Ley 1960 de junio de 2019.
- Los empleos de libre nombramiento y remoción cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveerán mediante el sistema de meritocracia a través del Departamento Administrativo de la Función Pública.

8.6 Plan de Previsión de Recursos Humanos

Este plan se realiza teniendo en cuenta el cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas cuantitativas y cualitativas de personal y la estimación de costos de personal y aseguramiento del presupuesto.

8.7 Clima Organizacional y Transformación Cultural

Se dará continuidad al proceso de transformación de la cultura organizacional con el fin de fortalecer las relaciones basadas en el



liderazgo, la transparencia y la comunicación, teniendo en cuenta los lineamientos del Ministerio de Educación. Igualmente, se realizará la medición de clima organizacional a fin de identificar el impacto de las acciones previamente adelantadas e identificar nuevos aspectos a mejorar.

8.8 Gestión del Cambio

Con el fin de atender las diferentes situaciones que requieran la adaptación a los entornos cambiantes, establecerá actividades y estrategias que permitan a los servidores enfrentar nuevos escenarios.

8.9 Gestión del Desempeño Laboral.

A través de la herramienta dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la entidad cuenta con el proceso de valoración del desempeño laboral dirigido a los empleos de Carrera Administrativa. Las evaluaciones están orientadas al logro de las metas y objetivos de la entidad y las funciones asignadas.

8.10. Nomina

A través del aplicativo de nómina se garantiza la gestión del pago de los servidores de manera oportuna de las obligaciones salariales que tiene la Corporación, administrando la información correspondiente a cada uno de los Funcionarios.

8.11 Archivo de Historias Laborales

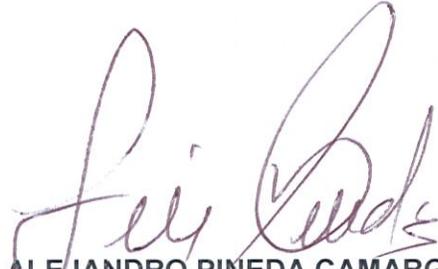
Dar cumplimiento a los lineamientos establecidos por Gestión Documental para la conservación de archivos físicos y electrónicos del área de Talento Humano, así como para la transferencia de dicha información. Frente a la consulta de los expedientes de historias laborales se hace de forma digital, ágil y ayudando a la conservación del expediente físico como patrimonio documental histórico de la Agencia. Lo anterior, permite que los expedientes de historias laborales estén actualizados.

8.12 Situaciones Administrativas

Proyectar los actos administrativos de acuerdo con las situaciones administrativas de los funcionarios con el fin de realizar el trámite oportunamente. La notificación oportuna de los actos administrativos genera bienestar en los funcionarios, constituyéndose en un insumo para el procedimiento de nómina

9. CRONOGRAMA

NOMBRE	ACTIVIDAD	FECHA INICIO	FECHA FIN
Plan Estratégico del Talento Humano	Documentar el plan estratégico del Talento Humano a través de los planes institucionales que lo integran.	01/01/2022	31/01/2022
	Publicación de los Planes para la consulta y participación de la ciudadanía	01/01/2022	31/01/2022
	Presentación del Plan de Bienestar Social e incentivos y del Plan Institucional de capacitación	01/01/2022	31/01/2022
	Presentación al Comité Institucional de Gestión y desempeño el Plan estratégico del Talento Humano	01/01/2022	28/02/2022
Plan Estratégico del Talento Humano	Consolidar y publicar el Plan estratégico del talento Humano en la página web	01/01/2022	31/01/2022
Plan Estratégico del Talento Humano divulgado	Gestionar las contrataciones necesarias para el desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano.	01/01/2022	31/10/2022
Plan Estratégico del Talento Humano implementado	Desarrollar actividades del Plan Estratégico del Talento Humano. Efectuar seguimiento al desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano	03/01/2022	31/12/2022


LUIS ALEJANDRO PINEDA CAMARGO
 Presidente Concejo Municipal de Chía
 2022