



SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD  
CONCEJO MUNICIPAL DE CHÍA

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

VERSIÓN: 04

FECHA: 28/10/2021

Página 1 de 15

**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO  
2023**

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

**MARÍA FERNANDA SOCHA PUENTES  
PRESIDENTE CONCEJO MUNICIPAL CHÍA  
2023**



## 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

Establecer el direccionamiento estratégico de la gestión del Talento Humano, con el fin de desarrollar de manera organizada y articulada acciones para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral (ingreso, desarrollo y retiro) de los servidores del Concejo Municipal de Chía, las cuales estén encaminadas al fortalecimiento continuo de sus competencias y de su calidad de vida, en aras de generar valor público. Todo lo anterior, alineado con las prioridades estratégicas de la corporación y las normas que les rigen en materia de personal.

### 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



### 3. SUSTENTO NORMATIVO

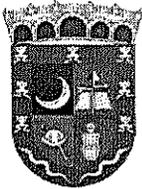
- Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”.
- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”
- 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

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD CONCEJO MUNICIPAL DE CHÍA</b>		
	<b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b>		
	<b>PLANES Y PROGRAMAS INSTITUCIONALES</b>		
	<b>VERSIÓN: 02</b>	<b>FECHA: 17/01/2022</b>	<b>Página 4 de 15</b>

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.

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

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 la Ley.

### **5.2 Visión**

El Concejo Municipal de Chía para el 2032, a través de sus funciones Constitucionales y Administrativas, será reconocido por contribuir al desarrollo social, a través de acuerdos municipales y controles políticos, que aporten al bienestar y calidad de vida de los habitantes de nuestro municipio, con amplio sentido de identidad y pertenencia.

### **5.3 Política de Calidad**

El Concejo Municipal de Chía en cumplimiento de su misión institucional, se compromete a ejercer el Control Político a la Administración Municipal, estudiar y aprobar proyectos de acuerdo que promuevan el desarrollo económico, social y político del municipio y propiciar la participación ciudadana dentro del marco de la constitución y la ley. Así mismo, prestará un servicio contando con procesos de calidad, funcionarios comprometidos y capacitados y un proceso de evaluación, seguimiento y control de la de gestión y la administración del riesgo, aplicando los principios de eficiencia, eficacia y efectividad en pro a la satisfacción de las necesidades de los Ciudadanos.



- **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.

## 5.5 CODIGO DE INTEGRIDAD

**OBJETIVO** El Código de Integridad del Concejo Municipal de Chía tiene por objetivo principal el de establecer y generar los principios y valores éticos que deben dirigir el comportamiento de los servidores públicos de la Corporación y de toda persona que haga parte del equipo de esta, a fin de lograr una atención y gestión y comportamiento de la más alta calidad y respeto dentro y fuera de las instalaciones.

### PRINCIPIOS DE INTEGRIDAD

En el marco de la Integridad Pública, los servidores del Concejo Municipal de Chía, asumen los siguientes principios de Integridad:

1. El interés general prevalece sobre el interés particular.
2. Los bienes y recursos públicos están destinados exclusivamente para asuntos de interés general.
3. La función primordial del servidor público es servir a la ciudadanía.
4. Quien administra recursos públicos rinde cuentas a la sociedad sobre su utilización y los resultados de su gestión.
5. Los ciudadanos tienen derecho a participar en las decisiones públicas que los afecten.

### VALORES DEL SERVIDOR PUBLICO

De acuerdo con el código de integridad y buen gobierno, los valores de la entidad son:

- Honestidad
- Compromiso
- Respeto
- Justicia
- Diligencia
- Confianza
- Etica Profesional





SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD  
CONCEJO MUNICIPAL DE CHÍA

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

PLANES Y PROGRAMAS INSTITUCIONALES

VERSIÓN: 02

FECHA: 17/01/2022

Página 7 de 15

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

Base de datos planta a 31 diciembre 2022

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

Base de datos planta a 31 diciembre 2022

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

Base de datos planta a 31 diciembre 2022

CANTIDAD DE EMPLEOS POR NIVEL JERARQUICO Y DENOMINACIÓN			
AREA	NIVEL	NOMBRE DEL EMPLEO	FUNCIONARIOS
	DIRECTIVO	DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	1



SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD  
CONCEJO MUNICIPAL DE CHÍA

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

PLANES Y PROGRAMAS INSTITUCIONALES

VERSIÓN: 02

FECHA: 17/01/2022

Página 8 de 15

		AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	1
SECRETARIA GENERAL	DIRECTIVO	SECRETARIA GENERAL	1
	ASISTENCIAL	SECRETARIA	6
OFICINA ASESORA DE PRENSA Y COMUNICACIONES	ASESOR	JEFE DE OFICINA ASESORA	1
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	1
OFICINA DE CONTROL INTERNO	DIRECTIVO	JEFE DE OFICINA	1

Base de datos planta a 31 diciembre 2022

NOMBRAMIENTOS 2022				
Nº	FUNCIONARIO	CARGO	NATURALEZA DEL CARGO	NIVEL
1	VICKY MIREYA CANCHON BLANDON	SECRETARIA GENERAL	ENCARGO	DIRECTIVO
2	JOSE GIOVANNI CASTRO SALGAR	JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO	PERIODO FIJO	DIRECTIVO
3	INGRID YULIETH AVILA AVILA	SECRETARIA GENERAL	PERIODO FIJO	DIRECTIVO
4	JEIMMY CAROLINA ROMERO CANACUÉ	DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTIVO

Base de datos planta a 31 diciembre 2022

CARGOS EN OFERTA PUBLICA DE EMPLEO PARA CONCURSO DE MÉRITOS		
CARGO	NIVEL	Nº CARGO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	1
TÉCNICO ADMNISTRATIVO	TÉCNICO	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	2
SECRETARIA	ASISTENCIAL	6

Base de datos planta a 31 diciembre 2022

## 8. 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:



### RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	<b>78</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>80</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>71</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>74</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>85</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	<b>80</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>83</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>65</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>87</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>84</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	<b>67</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>78</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>56</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	<b>85</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>86</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>85</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	<b>83</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>83</b>

Durante la vigencia 2022 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 2023 se adelanten las acciones necesarias para fortalecer la gestión del talento humano de la Corporación.

De lo anterior, se desprende que, una revisión a partir de las rutas de creación de valor indica un proceso de transformación de la entidad en todo lo correspondiente con la gestión del talento humano, de tal manera que las acciones emprendidas en el marco de cada uno de estos componentes impactarán directamente las mismas.

Del resultado de las rutas de creación de valor se observa la necesidad de fortalecer todas las rutas de creación de valor, pero en especial las del Crecimiento y del Servicio en donde se presentan sub-rutas que arrojaron una calificación inferior o igual a 70, así

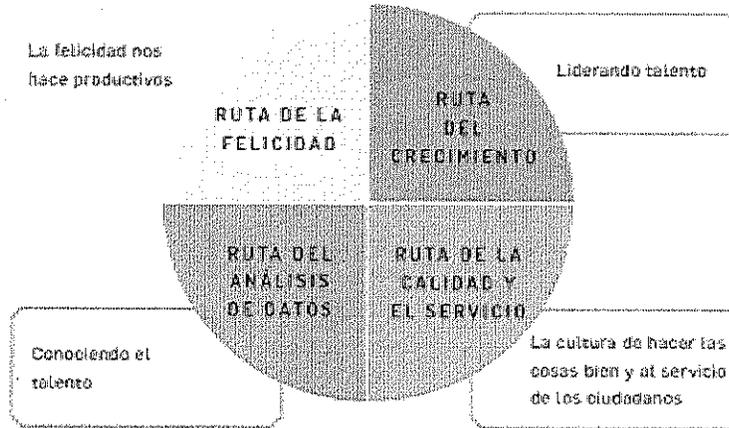
las cosas, de los filtros especificados en la matriz de diagnóstico se efectuará la selección correspondiente con el fin de determinar el plan de acción a seguir para facilitar el equilibrio vida personal y laboral.

El Plan estratégico de Talento Humano identifica y planea la ejecución de diferentes actividades para cubrir las necesidades de los funcionarios de la Corporación Concejo Municipal de Chía y fortalecer las rutas de creación de valor para la estructuración de un proceso eficaz y efectivo de Talento Humano.

Por lo tanto, se construyen diferentes actividades establecidas en los siguientes documentos: Plan Institucional de Capacitación, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan de Seguridad y Salud para el Trabajo y Plan de Incentivos institucionales.

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano enmarcada en MIPG, 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 acciones efectivas en todas estas Rutas habrán estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Las rutas son las siguientes:



Fuente: Dirección de Empleo Público de Función Pública, 2017.

### ➤ 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, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, 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 es necesario contar con el compromiso de los funcionarios, 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, 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



revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de los funcionarios de allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.

Lograr la calidad y buscar que los funcionarios 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 corporación.

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, SIGEP.

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO		
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	ENTORNO FISICO	Implementar el plan anual de seguridad y salud en el trabajo - 2023
		Realizar la revisión de los puestos de trabajo, atendiendo recomendaciones de los analisis de puestos de trabajo realizados
		Programación de pausas activas
	SALARIO EMOCIONAL	Compensatorio por Cumpleaños
		compensatorio por el uso de la bicicleta
		programar - actividad fisica salidas
	INNOVACIÓN CON PASIÓN	Impulsar la política de integridad a través de la divulgación del Código de Integridad y valores institucionales
		Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con la Caja de Compensación Familiar y/o ARL
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando Talento	CULTURA DEL LIDERAZGO	Elaborar el plan institucional de Capacitación
		Medición del Clima Organizacional
		Promover la elaboración de planes de mejoramiento individual a quienes obtengan calificación inferior a 400 puntos.
	BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO	Elaborar el programa de inducción para los servidores públicos que se vinculan a la Entidad y diseñar la estrategia de reinducción para la actualización de la información Institucional cuando sea requerida.
		Promover el día del Servidor Público
	LIDERAZGO	Promover la apropiación del Código de Integridad



	<b>SERVIDORES QUE SABEN LO QUE HACEN</b>	Coordinar con la Caja de Compensación, ARL y Fondos de pensiones, actividades para pre pensionados a través del cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte del personal que se retiran por pensión
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temas relacionados con: Gestión documental - Derechos de acceso a la información - Lenguaje Claro
		Orientar la entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran de la entidad
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> La cultura de hacer las cosas bien	<b>CULTURA BASADA EN EL SERVICIOS</b>	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los líderes de proceso
		Formación en habilidades del servicio al cliente interno y externo
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	<b>HACER SIEMPRE LAS COSAS BIEN</b>	Adelantar el proceso de dotación para los funcionarios del nivel asistencial
		Administrar la nómina
		Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme a las normas vigentes y a las necesidades de la Entidad
		Coordinar las actividades requeridas para que los funcionarios de la Entidad presenten su declaración de bienes y rentas dentro de los términos establecidos en la norma
		Enviar oportunamente las solicitudes de actualización en carrera administrativa a la CNSC
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el Talento	<b>ENTENDER A LAS PERSONAS A TRAVÉS DEL USO DE DATOS</b>	Gestionar la información en el SIGEP con respecto al Talento Humano
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor
		Consolidar las estadísticas relacionadas con el Talento Humano

## 9. 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 2023, 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.

### 9.1 Plan Institucional de Capacitación PIC

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD CONCEJO MUNICIPAL DE CHÍA</b>		
	<b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b>		
	<b>PLANES Y PROGRAMAS INSTITUCIONALES</b>		
	<b>VERSIÓN: 02</b>	<b>FECHA: 17/01/2022</b>	<b>Página 13 de 15</b>

desempeño, así como los conocimientos ausentes o que se deban fortalecer producto del análisis realizado a través de gestión del conocimiento.

## 9.2 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.

## 9.3 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.

## 9.4 Plan de Institucional de 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.

## 9.5 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.

## 9.6 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.

## 9.7 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



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.

#### **9.9 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.

#### **9.10. 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.

#### **9.11 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 corporación. Lo anterior, permite que los expedientes de historias laborales estén actualizados.

#### **9.12 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.

#### **9.13 SIGEP**

Creación, diligenciamiento, actualización, revisión, validación y vinculación del 100% de las hojas de vida de los funcionarios activos los funcionarios de planta, cumpliendo a cabalidad el Decreto 2482 de 2010, nos encontramos en un estado de avance del 100%.

### **10. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO)**

Para emprender acciones orientadas a fortalecer la GETH es fundamental diagnosticar, evaluar y realizar seguimientos a cada una de las metas estratégicas establecidas, por ello se establecerán los siguientes mecanismos:

#### **10.1 Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano.**

Es una de las herramientas fundamentales que ayuda con el autodiagnóstico del trabajo realizado por GETH. Esta herramienta reúne el inventario de requisitos a cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política propuesta por MIPG para la dimensión del Talento Humano. Este autodiagnóstico interno será de vital importancia para la mejora continua y el seguimiento de la coordinación para la vigencia 2023.

#### **10.2 Indicadores de Gestión.**

Para la vigencia 2022 dentro del área de Talento Humano se realizará un fuerte trabajo en medición de indicadores de los respectivos procesos a su cargo. Una medición en tiempo de entregas, tiempo de proceso, tiempo de respuesta y revisión

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD CONCEJO MUNICIPAL DE CHÍA</b>		
	<b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b>		
	<b>PLANES Y PROGRAMAS INSTITUCIONALES</b>		
	<b>VERSIÓN: 02</b>	<b>FECHA: 17/01/2022</b>	<b>Página 15 de 15</b>

### 10.3 Oficina de Control Interno.

Evaluación de Gestión por Dependencias. A través del Sistema Integrado de Gestión SIG, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y a través de la evaluación continua o autoevaluación se lleva a cabo el monitoreo a la operación de la Gobernación teniendo en cuenta la medición de los resultados logrados cualitativos y cuantitativos en cada proceso, proyecto, plan y/o programa, los indicadores de gestión, el manejo de los riesgos, el plan de mejoramiento, entre otros, por parte de la Oficina de Control Interno. Las actividades de autocontrol también se pueden dar en el día a día de la gestión institucional a través de evaluaciones periódicas o autoevaluación, auditorías internas o externas, con el propósito de detectar debilidades y generar estrategias de mejoramiento oportunamente.

### 10.4 FURAG (Formulario Único del Reporte y Avance de Gestión)

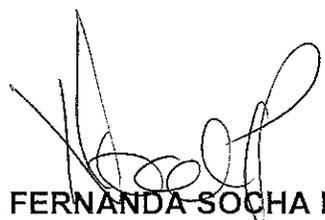
El Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión - FURAG, es el instrumento diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, en el cual las entidades deben reportar la información correspondiente a la implementación de las políticas de desarrollo administrativo determinadas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, para la vigencia. Esta herramienta en línea de reporte de avances de la gestión es el insumo para el monitoreo, evaluación y control de los resultados de la gestión institucional y sectorial; el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, publica los resultados de la evaluación de cada vigencia, para que con base en ellos al interior de la Entidad se formulen planes de acción si a ello hubiere a lugar.

### 10.5 Sistema de Información y Gestión de Empleo Público –SIGEP.

El SIGEP es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos; contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a éstas.

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

0



**MARÍA FERNANDA SOCHA PUENTES**  
 Presidente Concejo Municipal de Chía  
 2023