

# PLAN DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

## Dimensión MIPG: Talento Humano

**Alcaldía Municipal de Quibdó**

**2019**



*Quibdó productivo, territorio competitivo!*



## INTRODUCCIÓN

Las Entidades Públicas se ven constantemente enfrentadas a cambios, a nuevos retos y desafíos por el cambio permanente de políticas sociales, económicas y el desarrollo tecnológico, por lo que lleva a una mayor y mejor demanda de servicios por parte de la ciudadanía; las cuales requieren de una fuerza de trabajo idónea que permita atraer a los mejores servidores, sino que además logre estimularlos e incentivarlos.

La planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2019 establecida en el Municipio de Quibdó, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, y calidad en su entorno, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad y en la política de talento humano planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca que el talento humano se convierta en el corazón de toda la administración municipal, de tal forma que el empleado tenga sus competencias acordes a sus labores diarias, de tal manera que preste un excelente servicio al cliente y genere confianza. Los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro del Municipio de Quibdó.



*Quibdó productivo, territorio competitivo!*



## MARCO CONCEPTUAL

El Decreto 1499 de 2017, actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales

El MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

Se evidencia en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano que ésta proporciona orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades, desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público.



*Quibdó productivo, territorio competitivo!*



## 1. MARCO LEGAL

- Constitución Política de Colombia. ♣
- Decreto Ley 1567 de 1998. "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".
- Ley 734 de 2002. "Por la cual se expide el Código Único Disciplinario"
- Ley 872 de 2003. "Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios".
- Decreto 1746 de 2003. "Por el cual se determinan los objetivos y estructura orgánica del Ministerio de Cultura y se dictan otras disposiciones"
- Ley 909 de 2004. "Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de 2005. "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998".
- Decreto 2539 de 2005. "Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005".
- Ley 1064 de 2006, "Por la cual se 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 de Educación"
- Ley 1474 de 2011. "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública".
- Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- Decreto 943 de 2014. "Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI)".

- Ley 1753 de 2015, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país".
- Decreto 1083 de 2015. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"
- Acuerdo No. 565 del 25 de enero de 2016 "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"
- Decreto 648 de 2017. "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública".

## 2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Municipio de Quibdó inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo.

Se aplica a todos los funcionarios públicos y contratistas de la Alcaldía Municipal de Quibdó, de acuerdo con la normatividad antes descrita.

## 3. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de la alcaldía Municipal de Quibdó, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.



*Quibdó productivo, territorio competitivo!*



#### 4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mejorar las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en la Dirección de Talento Humano.
- Mantener la planta óptima que requiere la Entidad para el cumplimiento de su misión y visión que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Municipio de Quibdó.

#### 5. DIRECCIONAMIENTO INSTITUCIONAL

De acuerdo al número de habitantes y a los ingresos corrientes de libre destinación, Quibdó es un municipio clasificado en la Categoría quinta 5a. Pese a que en el Municipio de Quibdó aún existen algunas dificultades de modernización en la gestión pública territorial, las cuales deben ser abordadas para mejorar cada día más la eficiencia y eficacia de la misma, son evidentes los avances en el proceso de mejoramiento de la gestión administrativa y financiera logrados por la Administración Municipal, lo cual ha sido reconocido por la misma ciudadanía y por diferentes entidades del orden nacional como el DNP, y el Ministerio de Hacienda, Educación, entre otros.

Se ha presentado aumento en los recaudos del Municipio es un proceso que ha tenido su origen en una mayor eficacia en la gestión administrativa y financiera del Ente Territorial; sin embargo, aún existe un potencial muy grande para mejorar el proceso de cobro y recuperación de cartera. En este sentido, es muy importante abordar temas como la implementación de la nomenclatura predial para entrega de la facturación y los actos administrativos correspondientes por correo o mensajería, el re avalúo catastral de los predios y el desarrollo de un proceso más continuo de identificación y fiscalización de contribuyentes, entre otros.

*Quibdó productivo, territorio competitivo!*



Gobernación del Chocó



Libertad y Orden  
República de Colombia

En diciembre de 2015 en convenio con la ESAP se culminó un estudio de cargas que analiza la cantidad ideal de empleados y se emitió un nuevo decreto de planta No. 0504 de 31 de diciembre de 2015 que establece la cantidad de empleados con la que debe trabajar la alcaldía de Quibdó y un nuevo manual de funciones que debe iniciar a adoptarse por la nueva administración de manera gradual, esto responde a un estudio técnico que se hizo inicialmente en 2013 que arrojó un estatuto básico, una nueva estructura organizacional, y una actualización de escalas salariales, decretos 0469, 0470 y 0471 de diciembre de 2013 respectivamente.

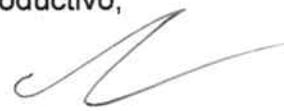
## 6. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

### 6.1 MISION

Propendemos por generar las condiciones ideales para la construcción de un municipio educado, organizado, equitativo, incluyente, participativo, acogedor, desarrollado y visionario; con una población orgullosa de su entorno, viviendo en completa paz y armonía, respetuosa del medio ambiente y de sus congéneres; consiente de sus derechos, pero también de sus deberes; en el horizonte de alcanzar niveles de competitividad adecuados y sustentables en el tiempo, dentro del enfoque de la Ruta Q, para convertir a Quibdó en Centro Mundial de la Biodiversidad.

### 6.2 VISION

En cuatro años, el municipio de Quibdó logrará consolidarse como un territorio planificado, cohesionado y coherente con las múltiples cosmovisiones y aspiraciones de sus habitantes. Contará con una oferta de servicios sociales e infraestructura, acorde con su condición de "CENTRO MUNDIAL DE LA BIODIVERSIDAD"; además, con un gobierno fortalecido institucionalmente para ejercer mayores niveles de gobernanza con una comunidad en paz, más solidaria, participativa, cívica y comprometida con su desarrollo educativo, productivo, competitivo e intercultural



*Quibdó productivo, territorio competitivo!*



### 6.3 Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión en su segunda versión se define como un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las organizaciones públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los colombianos (generación de valor público).

#### 6.3.1. Objetivos

El objetivo principal del Modelo es dinamizar la gestión de las organizaciones públicas para generar bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de la ciudadanía en el marco de la integralidad y la legalidad y la promoción de acciones que contribuyan a la lucha contra la corrupción.

Los objetivos específicos, son:

- Fortalecer el liderazgo y el talento humano como motor de la generación de resultados de las entidades públicas.
- Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en el control, el seguimiento, la evaluación, la gestión del conocimiento, el mejoramiento continuo, la calidad y los principios de integridad y legalidad.
- Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos.
- Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas.
- Identificar, difundir y replicar las mejores prácticas de gestión pública (*benchlearning*).
- Promover la coordinación entre entidades públicas para mejorar su gestión y desempeño.
- Proporcionar información para la oportuna toma de decisiones que permitan mejorar la gestión y el desempeño de las entidades.

En la alcaldía Municipal de Quibdó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG fue adoptado mediante resolución 555 del 20 de marzo de 2018, suscrita por el Señor Alcalde Municipal.

#### 6.4 Código de Integridad

Fomentar la integridad pública, cumpliendo con los principios y valores establecidos en el Código de integridad de la Entidad, fomentando y aplicando mecanismos de dialogo que permitan identificar y aplicar los valores, desarrollando en los servidores públicos hábitos de actuar coherentes con ellos y la administración.

En la Alcaldía Municipal el Código, se percibe como el conjunto de principios, valores y normas del fuero interno que guían las conductas de las personas en su interacción social.

Los Principios y valores se definen como el conjunto de parámetros éticos por los cuales se rige el Ser Humano y en especial los funcionarios de la Administración Municipal, para actuar en salvaguarda de los intereses de los habitantes de nuestro Municipio,

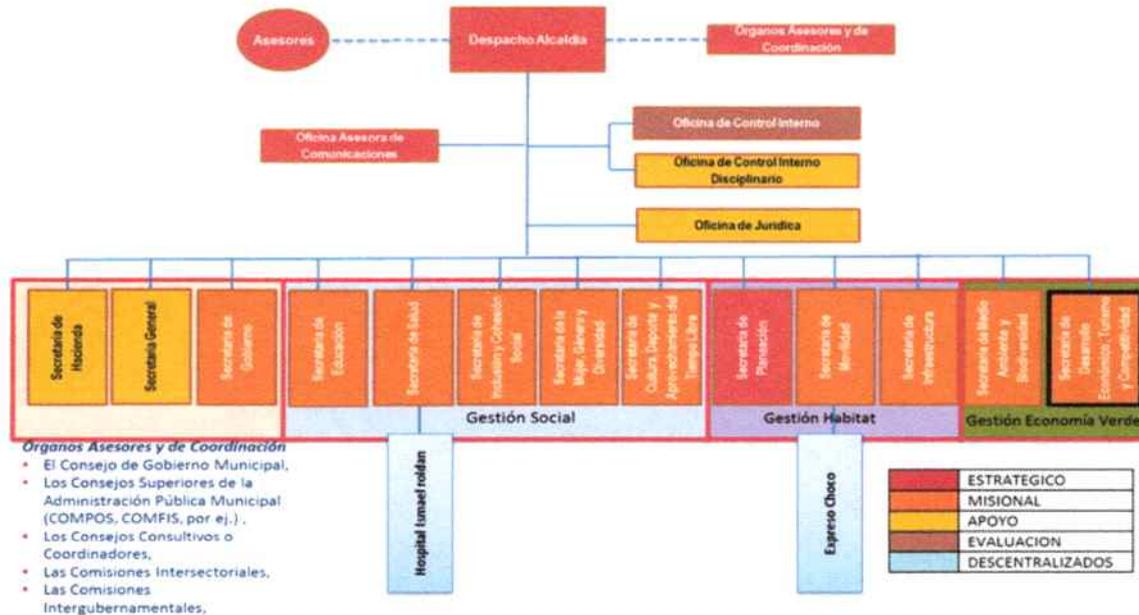
La Administración Municipal de Quibdó, en su constante búsqueda del mejoramiento continuo frente a todos los servicios que presta para la satisfacción de la comunidad en general, actualizó el Código de integridad. Esta actualización surge como una parte integral de la cultura organizacional, determinada por las reglas, lineamientos de comportamiento, los patrones, valores, símbolos, lenguaje, historias y prácticas de la Entidad, los cuales se ven reflejados en la forma en que los funcionarios, se desempeñan en la Entidad Territorial en el desarrollo de las funciones diarias.



*Quibdó productivo, territorio competitivo!*



## 6,5 Estructura organizacional



## 7. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La planeación de la gestión del talento humano del Ministerio se concreta a través de los planes anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el trabajo y el Plan de Vacantes, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes en esta materia. Dentro del Plan de la vigencia actual, se han definido las líneas estratégicas prioritarias de gerencia del talento humano, relacionadas a continuación:



## 7.1 Previo a la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano

### 7.1.1. Disposición de información:

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que la Dirección de Talento Humano cuente con insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

### 7.1.2. Caracterización de los servidores:

A través de la Matriz de Caracterización de la Población que se tiene establecida construir en el plan de acción de talento humano, se espera mantener actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de Función Pública, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

### 7.1.3. Caracterización de los empleos:

Actualmente existen 132 empleados discriminados así:

**Grafica 1**  
**Cuadro de empleos**

Tipo de Vinculación	Número
Directivos	14
Asesor	2
Profesionales Universitarios	59
Técnico	25
Asistencial	32
Total	132

### **6.1.3. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Evaluación del Autodiagnóstico del Talento Humano.**

El MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades sin el cual sería imposible gestionarse y lograr sus objetivos y resultados.

El talento humano lo conforman todas las personas que laboran en la entidad y contribuyen con su trabajo al cumplimiento de su propósito fundamental, y así garantizar derechos y responder demandas de los ciudadanos, en el marco de los valores del servicio público. Por ello, es importante que la entidad trabaje

permanentemente para que sus procesos de selección y desarrollo de las personas estén acordes con las propias necesidades institucionales y con las normas que les rige en materia de personal, den garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promuevan la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Especialmente, se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad:

- Contar con la caracterización de todos sus servidores actualizada.
- Coherencia de las estrategias y programas de talento humano y con los objetivos y metas institucionales.
- La implementación frecuente y oportuna de los programas de inducción y reinducción.
- La inversión de recursos basada en la priorización de las necesidades capacitación.
- El mejoramiento del clima laboral, a partir de su medición.
- Coherencia entre los resultados de la evaluación de desempeño laboral y el cumplimiento de las metas institucionales.

A continuación, se presentan los resultados de los índices de la Dimensión y sus políticas, producto de la elaboración del autodiagnóstico de gestión de la política de gestión talento humano:



ALCALDÍA MUNICIPAL DE  
**Quibdó**

NIT. 891680011-0

DESPACHO

### Grafica 2



### POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Fuente: Autodiagnóstico de Gestión del Talento humano

El resultado consolidado nos muestra una calificación de 55,8 sobre 100 lo que de acuerdo con el Manual Operativo ubica a la Alcaldía en un nivel de madurez "básico Operativo - Alto", esto significa que la entidad está trabajando para cumplir con los mínimos establecidos por la normatividad

Para operativizar el Plan Estratégico del Talento Humano, la política del MIPG define 5 Rutas de Creación de Valor las cuales según el modelo si una entidad implementa acciones efectivas en todas estas Rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano.

A continuación, se presentan las Rutas de Creación de Valor y su enfoque:

- a. **Ruta de la Felicidad:** 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.



*Quibdó productivo, territorio competitivo!*



Gobernación del Chocó



Libertad y Orden  
República de Colombia

Carrera Segunda No 24A - 32. Telefax 671 21 75 Código Postal: 270001.  
Correo-e: [alcaldia@quibdo-choco.gov.co](mailto:alcaldia@quibdo-choco.gov.co). Quibdó - Chocó.

- b. **Ruta del Crecimiento:** 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.
- c. **Ruta del Servicio:** 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
- d. **Ruta de la Calidad:** 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.
- e. **Ruta del análisis de datos:** 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.

Cada una de estas Rutas de Creación de Valor establece practicas específicas que permiten consolidar la Gestión Estratégica del Talento Humano, en cuanto a estas prácticas el Municipio obtuvo las siguientes calificaciones,



*Quibdó productivo, territorio competitivo!*





ALCALDÍA MUNICIPAL DE  
**Quibdó**

NIT. 891680011-0

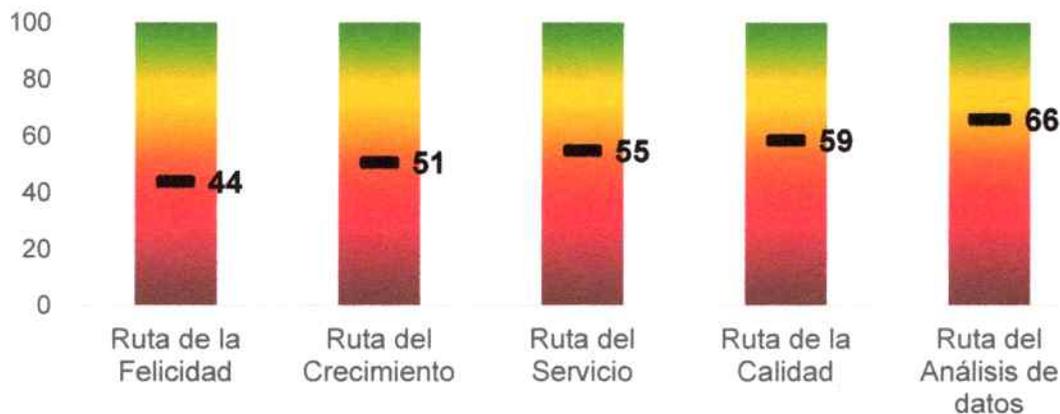
DESPACHO

### Grafica 3 Rutas de Creación de Valor

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	44	- 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	44
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	48
		- Ruta para generar innovación con pasión	40
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	51	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	55
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	51
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	41
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	56
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	55	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	58
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	51
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	59	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	55
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	62
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	66	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	66

Fuente: Autodiagnóstico de Gestión del Talento humano

### Grafica 2 Calificación de rutas por creación de valor



Fuente: Fuente: Autodiagnóstico de Gestión del Talento humano



*Quibdó productivo, territorio competitivo!*



Carrera Segunda No 24A - 32, Telefax 671 21 75 Código Postal: 270001.  
Correo-e: alcaldia@quibdo-choco.gov.co. Quibdó - Chocó.

## 7. SEGUIMIENTO

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico, se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes que hacen parte integral del documento. Aunado a lo anterior, se elaborarán informes trimestrales, semestrales y/o anuales, que servirán de insumo para la toma de decisiones del área.

## 8. REGISTRO

Durante la ejecución de las actividades de capacitación, bienestar y seguridad en el trabajo se deberán dejar los siguientes registros: Registro de asistencia: Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a las actividades y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación.

### 8.1. Registro de la evaluación:

Aplicará para todas las actividades que se lleven a cabo. Se efectuará una vez finalice la actividad a través del formato diseñado para ello, con el propósito de conocer la percepción de los funcionarios que participaron. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que debe ser representativa. El resultado que arroje dicha evaluación será comunicado al área o funcionario responsable quien deberá implementar las acciones de mejora necesarias, que permitan obtener resultados satisfactorios en la evaluación. Este registro debe estar debidamente tabulado y será un insumo para la toma de decisiones gerenciales. Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP: Es el sistema de información al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. Contiene información de carácter institucional tanto nacional como territorial, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado colombiano. Igualmente, el Sistema 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

## 9. Estrategias de Talento Humano 2019.

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso del equipo, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la Entidad. Estas estrategias se definen a continuación:

- **Estrategia de Vinculación.** A través de esta estrategia el Talento Humano revisará y velará porque se vincule personal con las competencias requeridas, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato adecuado, para articular su desempeño con los objetivos institucionales. Es así que, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas.
- **Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.** A través del programa de Bienestar y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2019, se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos ARL, exámenes médicos, evaluación riesgo cardiovascular, encuesta de necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, Medición de Clima) como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los ser Riesgo Psicosocial.
- **Horario Flexible** Por medio del cual se establecen horarios flexibles para la jornada laboral por parte de los empleados del Municipio de Quibdó Se reconoce y respeta las luchas de las mujeres a través de la historia y atiende el enfoque de género que debe ser transversal a todas las actuaciones administrativas. En este caso su aplicación y garantía implican la protección a las mujeres cabeza de familia Los horarios flexibles pueden ser aplicados a madres cabeza de familia, por igualdad a los padres cabeza de familia.
- **Plan de Incentivos.** El municipio de Quibdó, con el ánimo de motivar a sus servidores para que cumplan no solo con los objetivos trazados sino también, con las estrategias relacionadas con el Talento Humano, asumió el reto de crear, diseñar e implementar el Plan de Bienestar Laboral, estímulos e

incentivos con el objeto de incidir positivamente sobre la voluntad de los servidores públicos y, por consiguiente, sobre su comportamiento laboral y sobre los resultados organizacionales, lo anterior en cumplimiento de lo dispuesto por la Constitución Política y por lo reglamentado en el Decreto 1567 de 1998, entre otros. Por medio del plan institucional de capacitación, estímulos y bienestar laboral se busca estimular a los servidores y elevar sus niveles de motivación mediante la satisfacción de las necesidades laborales y personales, generando el logro de las metas propuestas por la Administración, fortaleciendo así una cultura de reconocimiento y solidaridad dentro de la actividad misional de la Alcaldía.

- **Estrategia Plan Institucional de Capacitación.** A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores del Municipio de Quibdó, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.
- **Estrategia de evaluación del desempeño.** Estará orientada a solicitar y analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con un puntaje menor de 85, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor del Municipio de Quibdó.
- **Estrategia de Administración de Nómina.** El análisis de la información como planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores (personal, laboral y de estudios), se constituye como herramienta para capacitar, de conformidad con las necesidades del servidor, tales como: Educación financiera, Sobreendeudamiento y declaración de renta; de igual forma, se considera también estratégico el control al nivel de endeudamiento que no puede sobrepasar el 50% del salario mensual del funcionario, así como lo expresa la Ley 1527 de 2012.
- **Estrategia de Gestión de la información** La estrategia se enfoca en continuar robusteciendo la información consolidada en los procedimientos del Grupo de Talento Humano, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua.

- **Archivo de Historias Laborales.** Para el mejoramiento del proceso, se implementará la siguiente estrategia: de digitalización para definir cuáles tipologías serán las que no se van a imprimir y solo manejar la imagen digital en cada expediente. expedientes de historias laborales, se debe pedir la autorización del Grupo de Gestión Documental para crear el expediente mixto o híbrido, el cual reducirá una cantidad importante en las impresiones, ya que solo se digitalizará y la imagen será migrada a cada expediente digital.
- **Estrategia Situaciones Administrativas** Consolidar la programación de vacaciones remitida por las diferentes áreas de la Alcaldía de Quibdó que permita prever situaciones administrativas que afectan a los servidores contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio. Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos, genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para articular la ruta de la felicidad, el bienestar y el código de integridad en los empleados.
- **Estrategia en el Procedimiento de Retiro.** El Equipo de Talento Humano, mediante el instrumento diseñado, enfoca su estrategia en identificar y analizar las causas de retiro de los servidores del Municipio de Quibdó y formula las sugerencias respectivas según los requerimientos.

## 10.PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

Se tienen los planes de acción de Talento Humano y de Integridad.

## 11.EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

Evaluación de planeación estratégica de Talento Humano: Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

- **Matriz de seguimiento.** El mecanismo - diseñado e implementado por la Dirección de Talento Humano, a través del seguimiento realizado a la matriz de plan de acción de talento humano y plan de integridad, permite



ALCALDÍA MUNICIPAL DE  
**Quibdó**

NIT. 891680011-0

DESPACHO

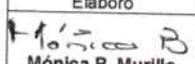
el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano.

- **FURAG II** (Formato único de reporte de avance de la gestión). Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano del Municipio de Quibdó frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión. Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar

Otras disposiciones

- Cualquier modificación de la presente política, será aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y autorizada por el Alcalde.
- Las aclaraciones de interpretación sobre la presente política serán resueltas por la Secretaria General
- Entra en vigor la presente política a partir de enero 31 de 2019.
- El documento original de la presente política de gestión del talento humano se encuentra suscrito por: el alcalde Municipal de Quibdó.

  
**ISAIAS CHALA IBARGUEN**  
Alcalde Municipal

Elaboró	Revisó	Aprobó	Suscribe
 Mónica B. Murillo Contratista	 Osbar Caicedo Jefe Oficina de Talento Humano	 Julio Arreiza Mena Secretario técnico Comité gestión y Desempeño Institucional	 Isaias Chala Iburguen Alcalde Municipal



*Quibdó productivo, territorio competitivo!*



Carrera Segunda No 24A - 32, Telefax 671 21 75 Código Postal: 270001.  
Correo-e: [alcaldia@quibdo-choco.gov.co](mailto:alcaldia@quibdo-choco.gov.co) Quibdó - Chocó