

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO 2021





**RESOLUCIÓN No. 015
Del 20 de enero de 2021**

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE PLATO. VIGENCIA 2021”

El Alcalde Del Municipio De Plato Magdalena, En uso de sus facultades legales conferidas por la Constitución y la ley y en especial el Decreto Ley 1078 de 2015, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 909, establece en el Artículo 15 que las unidades de personal o quienes hagan sus veces, se constituye en la estructura básico de la Gestión de Recurso Humano en la Administración Pública, y determina dentro de sus funciones específicas la elaboración de los Planes Estratégicos de Recurso Humano

Que de conformidad con la Guía de Gestión de la Estrategia del Talento Humano para el sector público colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública, la planeación estratégica del Talento Humano se entiende como un sistema integrado de gestión, que tiene como propósito la generación de acciones para el desarrollo integral de los servidores públicos dentro de la entidad, y el cumplimiento de sus propósitos, se da en la medida de que pueda articularse de manera armónica con el direccionamiento estratégico de la entidad y ser un referente para la definición de planes, programas y proyectos que posibiliten el fortalecimiento de la gestión que realizan los servidores públicos.

Que mediante el Decreto 612 de 4 de abril de 2018 se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Que la Ley 909, establece en el Artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entregará a las entidades, los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro del contextos dinámicos y en permanente cambio.

ELABORO: 	VERIFICO:	APROBO: 
----------------------------------------------------------------------------------------------	-----------	-----------------------------------------------------------------------------------------------

CONTACTOS:

SITIO WEB: www.platomagdalena.gov.co

Correos: alcaldia@plato-magdalena.gov.co -contactenos@plato-magdalena.gov.co

Dirección: Carrera 12 N° 3-39 Plato Magdalena



RESOLUCIÓN No. 015 Del 20 de enero de 2021 hoja 2 de 4

Que la misma norma en su artículo 17 determina que las unidades de personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de Recursos Humanos que tengan los siguientes alcances i) Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; ii) identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.


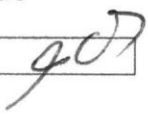
Que los artículos 14 y 15 de la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 señala la responsabilidad de formular los planes anuales de vacantes por parte de las unidades de personal y el Departamento de la Función Pública, con el fin de facilitar los procesos de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes de cargos de carrera administrativa.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, Estableció el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que a Ley 909 de 2004 en su parágrafo del Artículo 36 establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar Programas de Bienestar e Incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Que el Decreto 1227 de 2005 en su Artículo 76, establece: "*Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades*".

Que el Artículo 2.2.4.6.1 del Decreto Nacional 1072 de 2015 define: "las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de

ELABORO:  VERIFICO: APROBO: 

CONTACTOS:

SITIO WEB: www.platomagdalena.gov.co

Correos: alcaldia@plato-magdalena.gov.co - contactenos@plato-magdalena.gov.co

Dirección: Carrera 12 N° 3-39 Plato Magdalena

RESOLUCIÓN No. 015 Del 20 de enero de 2021 hoja 3 de 4


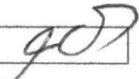
contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión”.

Que en el anterior Decreto mencionado en su numeral 7° del Artículo 2.2.4.6.8 establece que: “se debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales”.

Que la Ley 909 de 2004 que expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, señala en el artículo 15: Las unidades de personal de las entidades: Numeral 2. Serán funciones específicas de esas unidades de personal, las siguientes: “...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la Ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación...”

Que el decreto 4665 del 29 de noviembre de 2007 del Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, incluye las orientaciones de la capacitación por competencias y la gestión de la capacitación bajo el enfoque del aprendizaje en equipo, el cual debe ser aplicado en todas las entidades públicas.

Que de acuerdo a la unidad de materia en los Planes institucionales del área de Talento Humano, los cuales son: Plan Estratégico de Talento Humano, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Anual de Vacantes, Plan anual de Bienestar, Estímulos e Incentivos, Plan Anual del Sistema de Gestión y Seguridad Social y Salud en el Trabajo, y Plan institucional de Capacitación; Se integran conformando un único plan, denominado Plan estratégico de Talento Humano Integrado de la Administración Municipal de Plato Magdalena.

ELABORO: 	VERIFICO:	APROBO: 
----------------------------------------------------------------------------------------------	-----------	-----------------------------------------------------------------------------------------------

CONTACTOS:

SITIO WEB: www.platomagdalena.gov.co

Correos: alcaldia@plato-magdalena.gov.co -contactenos@plato-magdalena.gov.co

Dirección: Carrera 12 N° 3-39 Plato Magdalena

RESOLUCIÓN No. 015 Del 20 de enero de 2021 hoja 4 de 4

Por lo expuesto el Alcalde de Plato,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Integrar los planes de Previsión de Recursos Humanos, Anual de Vacantes, anual de Bienestar, Estímulos e Incentivos, Anual del Sistema de Gestión y Seguridad Social y Salud en el Trabajo, e institucional de Capacitación, al Plan Estratégico de Talento Humano de la entidad, denominándolo en lo sucesivo Plan Estratégico de Talento Humano Integral.

ARTICULO SEGUNDO: Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano Integral, Vigencia 2021 para la Administración Municipal de Plato (Magdalena), el cual forma parte integral de la presente Resolución.



ARTICULO TERCERO: El Plan Estratégico de Talento Humano Integral genera acciones para el desarrollo de los servidores públicos adscritos a la Administración Central Municipal, que conduzca al sostenimiento de un clima laboral armónico, el respeto a sus derechos, el acceso al empleo público, la salvaguarda de su salud y su continuo aprendizaje para el beneficio de la comunidad.

ARTICULO TERCERO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en el Despacho del Alcalde del Municipio de Plato Magdalena, a los veinte (20) días del mes de enero de dos mil veinte (2021).

JAIME ALONSO PEÑA PEÑARANDA
Alcalde Municipal.

ELABORO: 	VERIFICO:	APROBO: 
----------------------------------------------------------------------------------------------	-----------	-----------------------------------------------------------------------------------------------

CONTACTOS:

SITIO WEB: www.platomagdalena.gov.co

Correos: alcaldia@plato-magdalena.gov.co -contactenos@plato-magdalena.gov.co

Dirección: Carrera 12 N° 3-39 Plato Magdalena



Contenido

CAPITULO 1: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.....	10
1. OBJETIVOS.....	11
1.1. Objetivo General.....	11
1.2. Objetivos Específicos.....	11
2. MARCO LEGAL.....	12
3. DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO – MIPG.....	14
3.1. Alcance de la Dimensión.....	14
3.1.1. Gestión Estratégica del Talento Humano.....	15
4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL MUNICIPAL.....	19
4.1. Misión.....	19
4.2. Visión.....	20
4.3. Estructura Orgánica de la Administración Central.....	20
4.4. Administración de Personal.....	20
4.5. Diagnóstico de la situación actual.....	21
5. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.....	22
5.1. Objetivo General.....	22
5.2. Objetivos Específicos.....	22
5.3. Estructura del Plan Estratégico.....	23
5.4. Planes Integrados de Talento Humano.....	23
5.5. Política de Talento Humano.....	24
5.6. Misión Estratégica.....	24
5.7. Visión Estratégica.....	24
5.8. Estrategias del Plan Estratégico del Talento Humano.....	24
5.8.1. Mejorar el subsistema de Control de Gestión.....	25
5.8.2. Mejorar el subsistema de Control de Evaluación.....	25
5.8.3. Lineamientos de Evaluación de Desempeño.....	25
5.8.4. Implementar el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	25
5.8.5. Mejorar el Subsistema de Control y Gestión.....	26
5.9. Seguimiento del Plan Estratégico.....	26
6. CRONOGRAMA.....	27
CAPITULO 2: PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021.....	28
1. MARCO DE REFERENCIA.....	29
1.1 Política de Planeación del Recurso Humano.....	29
1.2. Aspectos Generales, Régimen Jurídico en la planeación del Recurso Humano.....	31
1.3 Los Planes de Previsión del Recurso Humano.....	32
2. METODOLOGÍA.....	33
2.1. Referente Metodológico General.....	33
2.1.1. Análisis de Necesidades de Personal.....	33
2.1.2. Identificación de las fuentes de Financiación.....	35



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO
20**

2.1.3. Análisis de Disponibilidad de Personal	36
2.1.4. Programación de Medidas de Cobertura.....	37
3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	38
3.1. Nivel de provisión de la Planta de Personal.....	38
3.2. Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal.....	38
3.3. Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas	38
3.4. Provisión de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos	39
CAPITULO 3: PLAN ANUAL DE VACANTES.....	40
1. GENERALIDADES ESTRATÉGICAS.....	41
1.1. Mision	41
1.2. Visión	41
1.3. Objetivo	41
1.4. Alcance y Responsables	42
2. MARCO REFERENCIAL	42
3. MARCO NORMATIVO.....	44
4. DEFINICIONES Y TERMINOLOGÍA APLICABLE.....	45
5. ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL MUNICIPIO DE PLATO.....	46
6. GENERALIDADES DE LA PLANTA DE PERSONAL	47
7. DESARROLLO DE LA PROVISIÓN	51
6.1. Vinculación:.....	51
6.2. Movilidad	52
6.3. Permanencia	53
6.4. Retiro.....	53
6.5. Condiciones de permanencia.....	54
7. PROYECCION DE RETIRO DEL SERVICIO (Personal Pre- Pensionado)	55
CAPÍTULO 4: PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS.....	56
1. ALCANCE	57
2. MARCO LEGAL	57
3. OBJETIVOS.....	59
3.1. Objetivo General.....	59
3.2. Objetivos Específicos.....	59
4. ESCENARIOS DE TRABAJO.....	60
5. NIVELES DE RESPONSABILIDAD	60
6. PLAN DE INCENTIVOS.....	61
6.1. Mejores Empleados (as):.....	61
6.2. Equipos de trabajo.....	61
6.3. Encargos y Comisiones	63
6.4. Apoyo financiero para educación formal.....	64



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO
20**

6.5.	Exaltación por Antigüedad en el servicio	64
6.6.	Otros reconocimientos	64
7.	ÁREAS DE INTERVENCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR	65
7.1.	Área Calidad de Vida Laboral	65
7.1.1.	Salario Emocional.....	65
7.1.2.	Estrategias de Salario Emocional.....	65
7.2.	Preparación de Pre Pensionados para el Retiro del Servicio	65
7.3.	Programa de Recreación, Cultura y Deportes	66
7.4.	Clima organizacional.....	66
7.5.	Desarrollar jornadas pedagógicas para promover y fortalecer los valores institucionales inmersos en el Código de Integridad de la entidad.....	67
7.6.	Actividades de promoción de la salud y prevención de la Enfermedad. Actividades:.....	67
7.7	Coaching	67
7.8	Conciliación entre la vida familiar y laboral.....	68
8.	MEDICIÓN DEL IMPACTO.....	68
9.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	69
CAPITULO 5: PLAN ANUAL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....		71
1.	OBJETIVOS.....	72
1.1.	Objetivo General.....	72
1.2.	Objetivos Especificos.....	72
2.	ALCANCE	72
3.	DEFINICIONES	73
4.	MARCO LEGAL	76
5.	DIAGNOSTICO.....	78
6.	POLÍTICA	79
7.	METAS	80
8.	RECURSOS.....	80
9.	RESPONSABLE	80
10.	CRONOGRAMA.....	81
CAPITULO 6: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION "PIC".....		95
1.	MARCO NORMATIVO	96
2.	OBJETIVO INSTITUCIONALES	99
2.1	Objetivo General.....	99
2.2	Objetivos Especificos.....	99
3.	DEFINICIONES	100
4.	PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	102



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO
20**

5.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS	103
6.	ESTRATEGIAS.....	105
7.	PROGRAMAS DEL PLAN	106
7.1	Programa 1: Inducción institucional	106
7.2	Programa 2: Reinducción	108
7.3	Programa 3: Fortalecimiento y actualización de conocimientos específicos.....	108
7.4	Programa 4: Seguridad y Salud en el Trabajo	109
7.5	Programa 5: Normatividad en contratación pública	109
7.6	Programa 6: Sistema Integrado de desarrollo de recursos humanos	109
8.	REGISTRO DE LA CAPACITACIÓN	110
9.	DIAGNOSTICO.....	110
10.	CRONOGRAMA.....	113
11.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	113
11.1	Indicadores para Evaluar la Gestión el PIC.....	113
11.2	Evaluación del Impacto de la Capacitación	114



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO
20

2021



CAPITULO 1: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

ADMINISTRACIÓN CENTRAL MUNICIPAL DE PLATO
(MAGDALENA)

AREA DE TALENTO HUMANO

10

PLATO SE TRANSFORMA CONTIGO”

” Web: www.plato-magdalena.gov.co

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



1. OBJETIVOS

1.1. *Objetivo General*

Desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

1.2. *Objetivos Específicos*

- ✓ Formular un plan estratégico para la gestión del Talento Humano.
- ✓ Desarrollar un Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de la Administración Central Municipal de Plato.
- ✓ Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación. }
- ✓ Administrar la nómina y seguridad social de los empleados de la Administración Central, dentro del principio de celeridad.
- ✓ Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los empleados inscritos en carrera administrativa.
- ✓ Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los empleados de la Entidad, así como los requerimientos de los ex empleados de la Administración Municipal.



2. MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Gestión Humana se ajusta a la normatividad que rige para las entidades estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública:

- ❖ Constitución Política de Colombia.
- ❖ Decreto 1661 del 27 de junio de 1991. Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales
- ❖ Decreto Ley 1567 de 1998. Crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- ❖ Ley 734 de 2002. 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".
- ❖ Ley 909 de 2004. Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (**Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos**).
- ❖ Decreto 1227 de 2005. "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998".
- ❖ Ley 1010 del 23 de 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 de 2006, "Dicta 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"
- ❖ Decreto 4665 de 2007. Adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- ❖ Ley 1474 de 2011. 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. Actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI).
- ❖ Código de Integridad del Servidor Público 2017. DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana
- ❖ Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017. Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- ❖ MIPG Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Manual Operativo – Dimensión N° 1 –DAFP.
- ❖ GETH. Guía de Gestión Estratégica de Talento Humano. DAFP
- ❖ Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017. Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. MINTRABAJO.
- ❖ Decreto 894 del 28 de mayo de 2017. Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- ❖ Ley 1857 del 26 de julio de 2017. Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.
- ❖ Decreto 648 del 19 de abril de 2017. Se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública. (administración de personal, situaciones administrativas y retiro de los empleados públicos)
- ❖ Decreto 051 del 16 de enero de 2018. Modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto



1737 de 2009. (Acuerdo Único Nacional suscrito el 11 de mayo de 2015 entre el Gobierno Nacional y las organizaciones sindicales de empleados públicos se estableció la necesidad de regular la participación efectiva de las organizaciones sindicales en la reforma de los manuales de funciones y de competencias laborales).

- ❖ Decreto 815 del 8 de mayo de 2018. Modifica el **Decreto** 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- ❖ Ley 1960 de 27 de junio de 2019. Modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 (Derecho preferencial de encargo de los servidores de carrera administrativa del Sistema General, Sistemas Específicos o Especiales de origen legal y de los Sistemas Especiales a los que por orden de la Ley les aplica transitoriamente la Ley 909 de 2004).
- ❖ Decreto 1800 del 7 de octubre de 2019. adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.

3. DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO – MIPG

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la Administración Pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

3.1. Alcance de la Dimensión

Se aborda la primera Dimensión de MIPG -Talento Humano- cuyo propósito es ofrecerle a la Administración Central Municipal de Plato, las herramientas para



gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas que les rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

INGRESO	INGRESO	RETIRO
✓ Selección	✓ Capacitación	✓ Liquidación de nómina
✓ Nombramiento y posesión	✓ Bienestar social e incentivos	✓ Comisión de servicios
✓ Inducción	✓ Seguridad y salud en el trabajo	✓ Encargo
✓ Evaluación en periodo de prueba	✓ Plan de vacantes	✓ Retiro

3.1.1. Gestión Estratégica del Talento Humano.

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

Se puede plantear que la Administración Municipal implemente acciones efectivas en todas estas Rutas, para estructurar un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. Las rutas son las siguientes:

3.1.1.1. Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.



Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el trabajador se sienta satisfecho. Por esto, es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.

3.1.1.2. Ruta del Crecimiento: liderando talento

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

3.1.1.3. 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.

3.1.1.4. Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la Gestión Estratégica del Talento Humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.

Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien, implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocado en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

3.1.1.5. Ruta del análisis de datos: conociendo el talento

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona,



entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

➤ Evaluar la Gestión:

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

Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el **FURAG**. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la **GETH** en la Administración Municipal, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria.

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

➤ Diálogo social y concertación

El Alcalde Municipal deberá establecer mecanismos para garantizar el ejercicio de la negociación colectiva –en el caso si hubiera un Sindicato en la Administración-, como un medio para regular las condiciones de trabajo mediante la concertación voluntaria, la defensa de los intereses comunes entre las partes y la garantía de los derechos sindicales.

Este proceso está regulado en las Leyes 411 de 1997 y 524 de 1999, mediante las cuales se ratificaron los Convenios 151 y 154 de la OIT, y en el Decreto 1072 de 2015, en el cual se establecieron las instancias administrativas para viabilizar la discusión y análisis de las peticiones de las organizaciones sindicales, los términos para la discusión y las reglas de la negociación, entre las cuales están el respeto a las



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO 20

competencias constitucionales y legales atribuidas a las entidades y autoridades públicas, el respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal, una sola mesa de negociación y un solo acuerdo colectivo por entidad o autoridad pública.

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

4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL MUNICIPAL

4.1. Misión

“Con el concurso de toda la comunidad dentro de un ambiente de tolerancia, participación, concertación y bajo el criterio gerencial para el Ente Territorial, es decir, administrando lo público con eficiencia y honestidad; con la participación, o sea, teniendo en cuenta las necesidades de la gente y con un alto sentido de descentralización que incluya las necesidades locales sin perjuicio del interés departamental y nacional; observando la autonomía y los límites de nuestro ordenamiento jurídico; obtendremos como resultado un desarrollo coherente con los niveles departamental y nacional y los objetivos y metas de nuestro Programa de Gobierno, el cual será el fundamento de nuestro Plan de Desarrollo y en consecuencia los planes operativos anuales de inversiones, que siempre apuntarán a mejorar la calidad de vida y el bienestar social de nuestra comunidad”.



4.2. Visión

“Posicionar al Municipio de Plato Magdalena, dentro de un escenario productivo, operativo y sostenible de progreso integral, de paz, convivencia, seguridad y participación ciudadana, en donde la inversión social apunte a resultados procurando que toda la comunidad sin distinción disfrute del bienestar social de su crecimiento y desarrollo socioeconómico”.

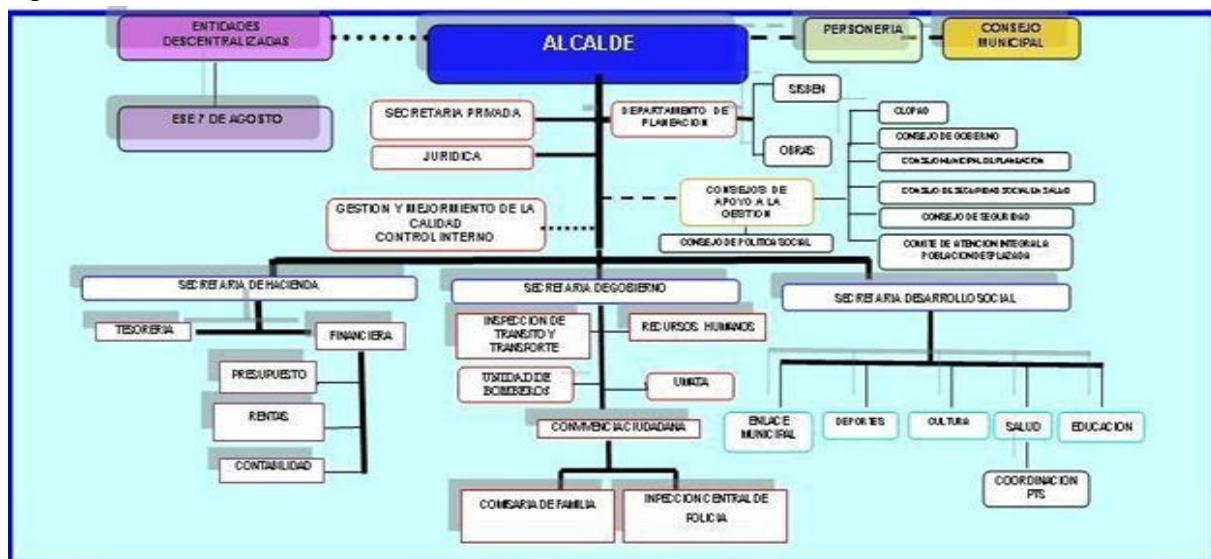
“Igualmente estimular y reactivar en todas sus dimensiones la participación del sector privado, debidamente organizado, en las diferentes manifestaciones empresariales y productivas”.

4.3. Estructura Orgánica de la Administración Central

De acuerdo con lo señalado en el Decreto 160 del 10 de junio de 2011 “POR MEDIO DEL CUAL SE ACTUALIZA PLANTA DE PERSONAL DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE PLATO MAGDALENA Y AJUSTA EL MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES”; la Estructura Orgánica que actualmente rige a la Entidad es la siguiente:

3.4. Administración de Personal

La planta de Personal de la Alcaldía de Plato es de 35 funcionarios distribuidos en los siguientes niveles.





TIPO DE CARGO	TOTAL	%
ELECCIÓN POPULAR	1	2.85
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	7	20
PERIODO FIJO	1	2.85
CARRERA ADMINISTRATIVA	3	8.57
PROVISIONALES	23	65.7
TOTALES	35	100

3.5. Diagnóstico de la situación actual.

Teniendo en cuenta que la planificación es necesaria en la Administración Central Municipal de Plato para que desarrolle e implemente planes y alcance objetivos y metas establecidos en un tiempo determinado por medio de proyectos, planes, programas, entre otros, y tomando como base el Plan de Previsión y Plan Anual de Vacantes con el que cuenta.

Para la organización del trabajo, es importante diseñar y/o modificar la planta de personal y definir los perfiles ocupacionales del empleo en los requisitos de idoneidad, definiendo la estructura, la planta de personal, el manual de funciones y la nomenclatura y clasificación de empleos.

En Gestión del Empleo, es necesario dar cumplimiento a la normatividad en cuanto al ingreso, permanencia y retiro de los servidores de la entidad, revisando la normatividad vigente en materia de talento humano, proceso de selección, situaciones administrativas y preparación pre-pensionados.

Se debe planificar, estimular y evaluar la contribución de los empleados de carrera, en cumplimiento de las metas y objetivos institucionales utilizando como herramienta la Evaluación del Desempeño.



Es necesario para desarrollar la Gestión de la Compensación, cuyo objetivo es dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional de conformidad con la normatividad vigente y expedida por el DAFP.

Por último, es importante establecer las relaciones entre la Administración y empleados, en torno a las políticas y prácticas de personal tomando como herramienta el Plan de Bienestar e Incentivos y Estímulos establecido por la entidad. **Ver Anexo No 1.**

5. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

5.1. Objetivo General

Liderar la formulación, organización, seguimiento y control de los planes, programas y proyectos requeridos para la Gestión Estratégica de Talento Humano, en un entorno y ambiente laboral favorable que garantice el cumplimiento del objetivo establecido en MIPG, fortaleciendo el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de la Administración Central Municipal.

5.2. Objetivos Específicos

- ❖ Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación
- ❖ Formular y desarrollar el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la Alcaldía.
- ❖ Desarrollar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la formulación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ❖ Contar con un programa de inducción a la entidad.
- ❖ Cumplir con la realización de la evaluación del desempeño de los servidores de carrera.
- ❖ Generar la nómina y administrar la seguridad social de los servidores de la Alcaldía.



- ❖ Coordinar la evaluación del desempeño laboral para funcionarios de Carrera Administrativa y en provisionalidad.
- ❖ Elaborar y administrar el Plan de Vacantes
- ❖ Mantener actualizado el plan estratégico del recurso humano de La Alcaldía de Plato.

5.3. Estructura del Plan Estratégico

La planeación del recurso humano debe ser un ejercicio permanente en cualquier entidad, la cual inicia con la previsión y proyección de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos institucionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones para identificar sus necesidades.

Las actividades de Gestión del Talento Humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas institucionales, de manera que consideren la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.

5.4. Planes Integrados de Talento Humano

Se establecen los planes para la vigencia 2021, los cuales tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la GETH, siendo así seis planes que se desarrollan desde el área de Talento Humano.

1. Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.
2. Plan de Previsión de Recurso Humano.
3. Plan Institucional de Capacitación PIC.
4. Plan Estratégico de Talento Humano.
5. Plan Anual de Vacantes.
6. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.



5.5. Política de Talento Humano

La Administración Central Municipal de Plato, a través del Área de Recursos Humanos diseñará, ejecutará y mejorará continuamente la aplicación de políticas, normas, estrategias y proyectos orientados al fortalecimiento del talento humano, considerado como factor estratégico para el logro de la misión y visión de la Entidad.

En particular, la misión del Área de Talento Humano se ejecutará a partir de políticas en materia de formación y promoción de los servidores, bienestar institucional, fomento del respeto, generación de un adecuado clima institucional, medición y evaluación de desempeño.

5.6. Misión Estratégica

“Administrar el Talento Humano de la Administración Central Municipal de Plato, en cumplimiento de las disposiciones legales que rigen la materia, logrando potencializar sus competencias y desarrollo integral, apuntando hacia el logro de los objetivos institucionales”.

5.7. Visión Estratégica

“Al finalizar el año de 2021, la Administración Central Municipal de Plato será reconocida como una entidad que promueve el desarrollo integral de los funcionarios, por medio de su realización personal, profesional y laboral, logrando impactar positivamente en su calidad de vida y cumplir con los objetivos institucionales”.

5.8. Estrategias del Plan Estratégico del Talento Humano

Se entiende por estrategia de Talento Humano, como la “serie de acciones que orientan las políticas y prácticas de gestión de Talento Humano, para ponerlas al servicio de los empleados y funcionarios de la Administración Central Municipal de Plato.

El objetivo institucional al cual apuntan las Estrategias del Plan Estratégico del Talento Humano corresponde a: Aplicar los requerimientos del Modelo Estándar de Control



Interno –MECI en la Gestión del Talento Humano.

Las estrategias definidas, una vez realizado el análisis interno (Fortalezas y debilidades) y el análisis externo (Oportunidades y amenazas) son:

5.8.1. Mejorar el subsistema de Control de Gestión

Se busca fortalecer la capacidad institucional a través de capital humano competente, altamente calificado, para dar respuesta al nuevo enfoque y las funciones asignadas a la entidad.

5.8.2. Mejorar el subsistema de Control de Evaluación

Todo lo relacionado con el Sistema de Evaluación del Desempeño, el cual se convertirá en una herramienta de gestión, al igual que se sirva de insumo en la toma de decisiones a favor de la Administración y de los funcionarios, y así mismo, para establecer planes de mejoramiento encaminados a fortalecer las competencias de los funcionarios, lo que contribuirá en gran medida en el cumplimiento de los Objetivos Institucionales.

5.8.3. Lineamientos de Evaluación de Desempeño

La entidad dando cumplimiento a sus objetivos institucionales motivará y orientará el actuar de sus funcionarios a la mejora continua del rendimiento mediante un proceso de evaluación del desempeño de acuerdo al marco normativo que orienta el proceso comprometiendo a los actores que forman parte; proceso que se llevará de acuerdo a las fases:

- ✓ Concertación de compromisos
- ✓ Seguimiento
- ✓ Evaluaciones parciales
- ✓ Calificación definitiva.

5.8.4. Implementar el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se promoverá las buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional, mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores, lo cual contribuirá de manera efectiva en el cumplimiento de las metas tanto organizacionales como de los servidores públicos.



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO 20

5.8.5. Mejorar el Subsistema de Control y Gestión

En lo relacionado con el Bienestar Social y los Estímulos se buscará motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios, al igual que el mejoramiento del clima laboral y el fortalecimiento del trabajo en equipo, lo que permitirá funcionarios satisfechos y con sentido de pertenencia hacia la Administración Central Municipal de Plato.

5.9. Seguimiento del Plan Estratégico

Para garantizar un mejor resultado en la definición y ejecución de las acciones de los Planes y la observancia de los criterios de articulación entre componentes, coherencia con los planes y programas generales de la entidad y la cultura organizacional y coordinación entre los agentes involucrados, se abordará como práctica permanente, el seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Recursos Humanos.

Por seguimiento se entiende, como las acciones realizadas durante la Implementación de los Planes con miras a monitorear su avance y a introducir los correctivos necesarios, de manera que al finalizar la intervención se logren los objetivos propuestos. La evaluación se orienta a valorar y analizar los resultados y efectos de la gestión adelantada, identificar los factores de éxito y consolidar los datos necesarios para mejorar las intervenciones en materia de gestión de recursos humanos.



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
 ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
 NIT 891780051-4

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO
 20**

6. CRONOGRAMA.

**ADMINISTRACIÓN CENTRAL MUNICIPAL DE PLATO
 PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2021**

ACTIVIDADES	PRIMER TRIMESTRE			SEGUNDO TRIMESTRE			TERCER TRIMESTRE			CUARTO TRIMESTRE		
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Formulación del plan estratégico de recursos humanos	■											
Seguimiento matriz GETH		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Diagnostico Matriz GETH						■						■
Ejecución Plan de bienestar e incentivos.		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Ejecución Plan de previsión de recurso humano.		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Ejecución Plan institucional de capacitación PIC.		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Ejecución Plan estratégico de Talento Humano.		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Ejecución Plan anual de vacantes.		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Ejecución Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■



2021

CAPITULO 2: PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021

**ADMINISTRACIÓN CENTRAL MUNICIPAL
DE PLATO (MAGDALENA)
SECRETARÍA DE GOBIERNO
ÁREA DE RECURSOS HUMANOS**

28

Plato se transforma contigo

Web: www.plato-magdalena.gov.co

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 EsquinaA



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021

1. MARCO DE REFERENCIA

1.1 Política de Planeación del Recurso Humano.

La planeación del recurso humano no es una herramienta de gestión que actualmente se utilice de forma generalizada e integral en el sector público en Colombia. Las acciones en este sentido se han limitado escasamente a los procesos de reestructuración de plantas de personal permanente, que en su mayoría han tenido objetivos fiscalistas y casi siempre con un referente temporal de corto plazo coincidente con los periodos de gobierno del presidente, los alcaldes o gobernadores. Otras expresiones de la planeación en materia de Gestión del Talento Humano son los Planes de Capacitación y los de Bienestar Social e Incentivos. Su diseño y ejecución ha obedecido al simple cumplimiento de mandatos legales y no al desarrollo de una concepción integral de la gestión del capital humano vinculado al Estado.

A raíz de lo anterior, el Departamento Administrativo de la Función Pública se encuentra ejecutando una política orientada al fortalecimiento de la planeación del recurso humano, siendo uno de sus resultados la expedición de la Ley 909 de 2004. Esta política busca la incorporación de la planeación como un instrumento permanente e integrador de la gestión del capital humano de las entidades públicas que propenda por su mejor aprovechamiento en beneficio de la sociedad y se orienta a tres temáticas básicas:

- ❖ La planeación y gestión integral del recurso humano.
- ❖ La racionalización del recurso humano al servicio del Estado.
- ❖ Diseño y mantenimiento de sistemas de información.

Esta política nacional es coincidente con las recomendaciones consignadas en la “*Carta Iberoamericana de la Función Pública*” la cual fue aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en junio de 2003 y respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO 2021

Estado y de Gobierno en noviembre de 2003, que en lo atinente a la planeación del recurso humano señala los siguientes aspectos relevantes:

Todo sistema de función pública necesita articular unos instrumentos de planificación, mediante el cual la organización realiza el Estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias. La planificación debe constituirse en un nexo obligado entre la estrategia organizacional y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y el talento humano.

Para garantizar la calidad de la planificación de recursos humanos resulta imprescindible disponer de sistemas de información sobre el personal capaces de permitir un conocimiento real y actualizado de las disponibilidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos, existentes y previsibles en el futuro, agregadas por diferentes sectores, unidades, ámbitos organizativos, cualificaciones, franjas de edad y cualesquiera otras agrupaciones necesarias para la adecuada gestión del capital humano.

- ❖ Los mecanismos y procedimientos de planificación de recursos humanos deberán hacer posible:
- ❖ La optimización de los efectivos cuantitativos y cualitativos disponibles.
- ❖ La adaptación flexible de las políticas y prácticas de personal a los cambios producidos en la organización y su entorno.
- ❖ La correcta distribución de los recursos disponibles, la redistribución flexible de las personas en función de las necesidades organizativas y una distribución adecuada de la carga de trabajo entre las diferentes dependencias.
- ❖ El seguimiento y actualización de sus previsiones.
- ❖ La participación de los directivos en los procesos de planificación.



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO 2021

1.2. Aspectos Generales, Régimen Jurídico en la planeación del Recurso Humano

El marco jurídico básico aplicable a la Planeación del Recurso Humano se encuentra en la Ley 909 de 2004. En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores. A continuación, se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido:

- ❖ Su Artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.
- ❖ El Artículo 17 fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de unidad de personal, el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:
 - a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
 - b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
 - c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
- ❖ El Artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de Planes Estratégicos de Recurso Humano, los cuales se relacionan con el Plan de Previsión y tienen como objetivo *“prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución”*.



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO 2021

- ❖ Los Artículos 14 y 15 señalan la responsabilidad de formular los planes anuales de vacantes por parte de las unidades de personal y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de facilitar los procesos de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes de cargos de carrera administrativa.
- ❖ El Artículo 18 establece la obligación de crear un Sistema General de Información Administrativa del Sector Público, que se constituya en un instrumento que permita la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.

1.3 Los Planes de Previsión del Recurso Humano.

La previsión del recurso humano es una función que consiste en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

- Análisis de las necesidades de personal.
- Análisis de la disponibilidad de personal
- Identificación de las fuentes de Financiación
- Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.

Por su alcance, y teniendo en cuenta la integridad de la planeación del recurso humano y la lógica del proceso administrativo de planeación, ejecución de acciones, seguimiento y evaluación, este Plan se constituye en un insumo básico para el diseño del Plan de Vacantes de la Administración Central Municipal de Plato, la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de las plantas de personal permanente y temporal de la entidad y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO
2021**

2. METODOLOGÍA

2.1. Referente Metodológico General

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes:

- ✓ Análisis de necesidades de personal,
- ✓ Análisis disponibilidad de personal,
- ✓ Programación de medidas de cobertura
- ✓ Identificación fuentes de financiación de personal.

2.1.1. Análisis de Necesidades de Personal

La Planta de Personal vigente es de 34 Empleados, estableciendo el número de empleos asignados por cada dependencia de la Administración Central, número de empleos provistos y vacantes, tanto temporales como definitivas.

	<p>DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO NIT 891780051-4</p> <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO 2021</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

TABLA N° 1
PLANTA DE PERSONAL DEL MUNICIPIO DE PLATO MAGDALENA
AÑO 2021

NUMERO DE CARGOS	NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA DEL EMPLEO
1	DIRECTIVO	ALCALDE	055	02	ELECCIÓN POPULAR
3	DIRECTIVO	SECRETARIOS DE DESPACHO	020	01	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
1	DIRECTIVO	DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	055	01	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
3	ASESOR	ASESOR	105	01	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
		ASESOR	105	01	
		ASESOR	105	01	DE PERÍODO FIJO
1	PROFESIONAL	TESORERO GENERAL	201	02	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
1	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
1	TÉCNICO	INSPECTOR TRANSITO Y TRANSPORTE	312	02	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
7	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	CARRERA
2	PROFESIONAL	LÍDER DE PROCESO	206	01	CARRERA
1	PROFESIONAL	COMISARIO DE FAMILIA	202	01	CARRERA
1	TÉCNICO	SUBCOMANDANTE DE BOMBEROS	336	02	CARRERA
3	TÉCNICO	TÉCNICO OPERATIVO	314	01	CARRERA
1	TÉCNICO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	01	CARRERA
2	TÉCNICO	Inspector de Policía 3ª a 6ª Categoría	303	02	CARRERA
5	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01	CARRERA
2	ASISTENCIAL	BOMBEROS	475	01	CARRERA



2.1.2. Identificación de las fuentes de Financiación

De conformidad con el Decreto Municipal 176 del 27 de diciembre de 2018 “*Por medio del cual se liquida el Presupuesto General de Ingresos y Gastos del Municipio de Plato -Magdalena, para la Vigencia Fiscal de 2019*”, la Administración cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal.

Las apropiaciones disponibles en el presupuesto para la vigencia fiscal 2019, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal permanente son las siguientes:

TABLA N° 2
APROPIACIONES PRESUPUESTALES - GASTOS DE NOMINA
AÑO 2021

CUENTA	DETALLE	VALOR
1.1	GASTO DE PERSONAL	
1.1.1	SERVICIOS PERSONALES ASOCIADOS A LA NOMINA	\$ 1.375.397.187,13
1.1.1.1.01	sueldos Personal de Nomina	1.078.273.263,60
1.1.1.4.03	Prima de Vacaciones	49.855.251,09
1.1.1.5.01	Indemnización por Vacaciones	0,00
1.1.1.4.01	Prima de Navidad	103.865.106,44
1.1.1.4.02	Prima de Servicios	47.861.041,05
1.1.1.14.1	Subsidio de Alimentación	9.002.547,60
1.1.1.7.1	Subsidio de Transporte	14.008.714,80
1.1.1.06.01	Bonificación de Dirección	\$ 26.848.314
1.1.1.12.01	Bonificación de Gestión Territorial	\$ 6.712.080
1.1.1.25.01	Bonificación Especial por Recreacion	5.990.407,01
1.1.1.25.02	Bonificación por Servicios Prestados	32.980.461,54
1.1.1.9.01	Dotacion de Personal	0,00



2.1.3. Análisis de Disponibilidad de Personal

Esta fase consistió en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la Administración, para lo cual se adelantaron las siguientes tareas:

- Determinación de la cantidad, perfil, estadísticas y demás información relevante sobre el personal actualmente vinculado a la Administración Central.
- Caracterización del personal disponible en la entidad.

TABALA N° 3
PLANTA DE PERSONAL DEL MUNICIPIO DE PLATO AÑO 2020

TIPO DE VINCULACION	ALCALDE	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
ELECCION POPULAR	1					1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION		4	3			7
PERIODO FIJO			1			1
CARRERA ADMINISTRATIVA			1		2	3
PROVISIONALES			10	8	5	23
TOTALES	1	4	15	8	7	35



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO 2021

2.1.4. Programación de Medidas de Cobertura

Esta fase consistió en el establecimiento de las medidas prioritarias que la Administración Central Municipal debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2020, el resultado arrojado de contrastar las necesidades detectadas con la disponibilidad actual de personal, las apropiaciones presupuestales disponibles para su financiación y el marco jurídico legal vigente sobre la materia.

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2020, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

- a) **Provisión de Vacantes en empleos Mediante Concurso de Méritos:** La Administración Central Municipal de Plato proporcionó a la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC, la información de las vacantes en empleos de Carrera Administrativa con el fin de que las mismas sean incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera, complementando si es necesario la información consignada en el Plan Anual de Vacantes 2019.
- b) **Provisión Transitoria de Vacancia Definitivas en Empleos de Carrera:** La Administración Municipal en su momento procederá, a proveer transitoriamente los cargos de Carrera Administrativa de la Planta de Personal que estén en vacancia definitiva, por el **encargo** que será la modalidad de provisión transitoria preferente de los empleos de Carrera Administrativa. Los empleos de Carrera continuarán proveyéndose, mientras se realizan los respectivos concursos de méritos, con personal inscrito en la Carrera Administrativa de la Administración Central, que reúna el perfil de competencias de las vacantes y demás requisitos legales; mediante la situación administrativa del encargo.
- c) **Provisión de Vacancias Temporales en Empleos de Carrera:** En los casos que se decida proveer una vacante temporal, se procederá a dar cumplimiento con las directrices de orden de provisión fijadas en el presente Plan para las vacantes definitivas.



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO 2021

- d) Racionalización de la Planta:** Esta medida consistirá en llevar a cabo una serie de actividades orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano con el que actualmente cuenta la Administración y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y permutas de personal, de conformidad con las necesidades del servicio que detecte la Administración Municipal y las estipulaciones consagradas en el Decreto 1083 de 2015.

Al respecto hay que aclarar, que de conformidad con las normas consagradas en la Ley 909 de 2004 y la jurisprudencia sobre la materia, a los empleos que la Administración reporte a la Comisión Nacional del Servicio para ser provistos mediante Concurso de Méritos no podrán modificárseles su sede trabajo y funciones, ya que la información que sea reportada en la OPEC hará parte integral de la respectiva convocatoria.

3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la Planta de Personal y al impacto de las medidas previstas en el presente Plan, se elaborará un *Informe de Seguimiento*, y una *Evaluación Anual*, con corte a 31 de diciembre de 2020.

Para el seguimiento y evaluación del Plan se utilizarán los siguientes indicadores:

3.1. Nivel de provisión de la Planta de Personal

(%) = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta).
Línea base a 1º de enero de 2020: 100%.

3.2. Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal

(%) = (Número de vacantes a 1º de enero de 2020 menos Número de vacantes de la planta a la fecha / Número de vacantes a 1º de enero de 2020)

3.3. Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas

(%) = (Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2020 menos Número de vacantes definitivas a la fecha / Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2020)



3.4. *Provisión de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos*

(%) = (Número de vacantes de carrera administrativa reportadas a la CNSC a la fecha de expedición de la Convocatoria a concurso / Número de vacantes definitivas de carrera administrativa a la fecha de expedición de la Convocatoria a concurso)



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO
2021

2021



CAPITULO 3: PLAN ANUAL DE VACANTES

SECRETARIA DE GOBIERNO
AREA DE RECURSOS
HUMANOS

40

Plato se transforma contigo

Web: www.plato-magdalena.gov.co

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



1. GENERALIDADES ESTRATÉGICAS

1.1. Mision

Con el concurso de toda la comunidad dentro de un ambiente de tolerancia, participación, concertación y bajo el criterio gerencial para el Ente Territorial, es decir, administrando lo público con eficiencia y honestidad; con la participación, o sea, teniendo en cuenta las necesidades de la gente y con un alto sentido de descentralización que incluya las necesidades locales sin perjuicio del interés departamental y nacional; observando la autonomía y los límites de nuestro ordenamiento jurídico; obtendremos como resultado un desarrollo coherente con los niveles departamental y nacional y los objetivos y metas de nuestro Programa de Gobierno, el cual será el fundamento de nuestro Plan de Desarrollo y en consecuencia los planes operativos anuales de inversiones, que siempre apuntarán a mejorar la calidad de vida y el bienestar social de nuestra comunidad.

1.2. Visión

Posicionar al Municipio de Plato Magdalena, dentro de un escenario productivo, operativo y sostenible de progreso integral, de paz, convivencia, seguridad y participación ciudadana, en donde la inversión social apunte a resultados procurando que toda la comunidad sin distinciones disfrute del bienestar social de su crecimiento y desarrollo socioeconómico.

Igualmente estimular y reactivar en todas sus dimensiones la participación del sector privado, debidamente organizado, en las diferentes manifestaciones empresariales y productivas.

1.3. Objetivo

El Plan Anual de Vacantes de la Administración Central Municipal de Plato, tiene como objetivo identificar las necesidades de personal para diseñar estrategias de planeación anual



de la provisión del talento humano en cada una de las áreas y dependencias que la conforman, con el fin de suplir las necesidades, disponiendo la gestión del talento humano como una estrategia organizacional.

1.4. Alcance y Responsables

Este Plan, junto con la Provisión de Recursos Humanos, permite aplicar la Planeación del Talento Humano, tanto a corto como a mediano plazo para la siguiente vigencia, identificando las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual y con la estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el Presupuesto asignado.

El responsable de gestionar y presentar el plan anual de vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al Area de Recursos Humanos adscrita a la Secretaria de Gobierno.

2. MARCO REFERENCIAL

La Carrera Administrativa de las Entidades Públicas, se establece en el marco de la Ley 909 de 23 de septiembre de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, que prevé en el Sistema de Ingreso y el Ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera.

Específicamente en su Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificada por el Artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, consagra:

ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de Carrera Administrativa, los empleados de Carrera tendrán derecho a ser encargados en éstos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última Evaluación del Desempeño es sobresaliente.



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO 2021

En el evento en que no haya empleados de Carrera con Evaluación Sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del Nivel Sobresaliente al Satisfactorio, de conformidad con el Sistema de Evaluación que estén aplicando las entidades.

Adicionalmente, el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la Planta de Personal de la entidad.

Los cargos de Libre Nombramiento y Remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de Carrera o de Libre Nombramiento y Remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley.

PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

Además, la misma Ley ha previsto en el Artículo 25, la provisión de los empleos con *Nombramientos Provisionales*, en los casos bien sea de Vacancia Temporal o Definitiva y que no se puedan proveer mediante *encargo*, al respecto dice la Ley:

Artículo 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de Carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO 2021

En razón a los conceptos emitidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), respecto a la obligatoriedad de la Administración Central Municipal de adelantar el proceso de concurso para proveer los cargos de manera definitiva, por tal razón la entidad se espera los lineamientos de la CNSC frente a la apertura de concursos, mientras tanto se sigue con el compromiso de garantizar recursos para la provisión de los cargos según lineamientos de la CNSC.

3. MARCO NORMATIVO.

- Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.
- Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública, en su Título 22, artículo 2.2.22.3.
- Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 2400 de 1968, artículos 4 y 5: Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1950 de 1973, artículos 49: por el cual se reglamentan los Decretos Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil.
- Decreto 1227 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004
- Decreto 4968 de 2007. Por el cual se modifica el artículo 8 del Decreto 1227 de 2005.

De acuerdo con las normas antes citadas, se hará la provisión de cargos de Planta de Personal ciñéndose a las normas existentes sobre la materia, además siguiendo los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil a través de las diferentes circulares y acuerdos de esa Corporación.



4. DEFINICIONES Y TERMINOLOGÍA APLICABLE

CARRERA ADMINISTRATIVA: Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso.

ENCARGO: Designación transitoria de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo de vacancia temporal o definitiva.

PROVISIONALIDAD: Provisión de un empleo de carrera administrativa mediante nombramiento provisional.

VACANTE DEFINITIVA: Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

EMPLEO PÚBLICO: Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del estado.

EMPLEO SUPERNUMERARIO: Para suplir las vacancias temporales de los empleados públicos en caso de licencias o vacaciones, podrá vincularse personal supernumerario. También podrán vincularse supernumerarios para desarrollar actividades de carácter netamente transitorio. En ningún caso la vinculación de un supernumerario excederá el término de tres meses, salvo autorización especial del gobierno cuando se trate de actividades que por su naturaleza requieran personal transitorio por períodos superiores.

EMPLEO TEMPORAL: Se entiende por empleos temporales los creados en la planta de personal por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento, de acuerdo con sus necesidades de personal. Su creación deberá responder a una de las siguientes condiciones:

- a) Cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración.
- b) Desarrollar programas o proyectos de duración determinada.



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO 2021

- c) Suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales.
- d) Desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total, no superior a doce (12) meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución.

La justificación para la creación de empleos de carácter temporal deberá contener la motivación técnica para cada caso, así como la apropiación y disponibilidad presupuestal para cubrir el pago de salarios y prestaciones sociales.

El Ingreso a estos empleos se efectuará con base en las Listas de Elegibles vigentes para la Provisión de Empleos de carácter permanente, sin que dichos nombramientos ocasionen el retiro de dichas listas. De no ser posible la utilización de las listas se realizará un proceso de evaluación de las capacidades y competencias de los candidatos.

Los Empleos Temporales deberán sujetarse a la nomenclatura y clasificación de cargos vigentes para cada entidad y a las disposiciones relacionadas con la elaboración del Plan de Empleos, diseño y reforma de Plantas de que trata la Ley 909 de 2004.

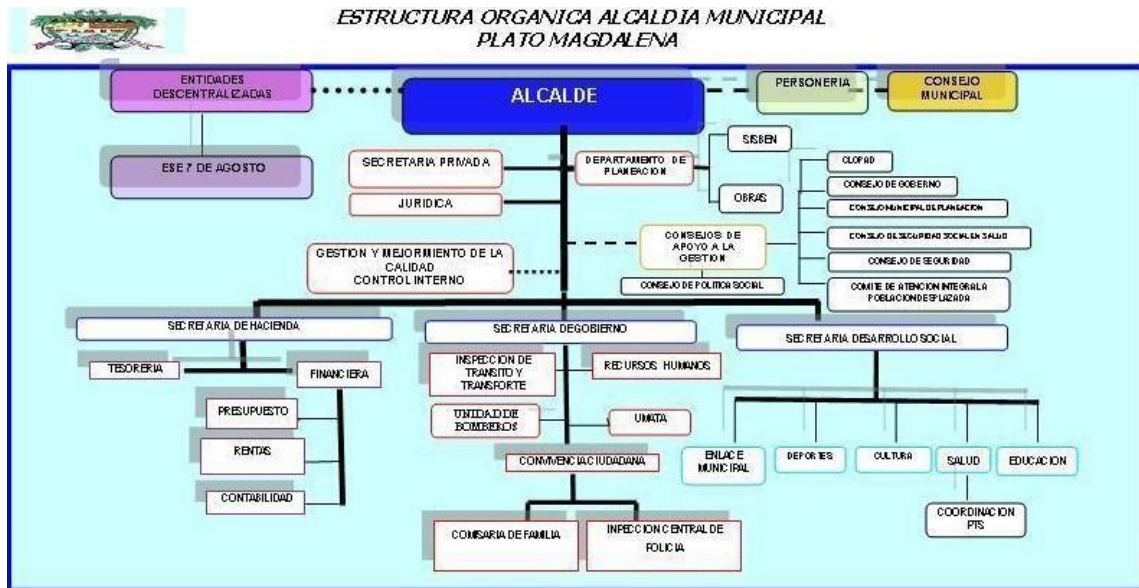
5. ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL MUNICIPIO DE PLATO

De acuerdo con lo señalado en el Decreto 160 del 10 de junio de 2011 “*POR MEDIO DEL CUAL SE ACTUALIZA PLANTA DE PERSONAL DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE PLATO MAGDALENA Y AJUSTA EL MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES*”; la Estructura Orgánica que actualmente rige a la Entidad es la siguiente:



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO
2021



6. GENERALIDADES DE LA PLANTA DE PERSONAL

La Planta de Personal que actualmente se mantiene en la Alcaldía del Municipio de Plato se describe a continuación:

TABLA N° 1

PLANTA DE PERSONAL DEL MUNICIPIO DE PLATO MAGDALENA AÑO 2021

DENOMINACION DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NUMERO DE EMPLEO
ALCALDE	5	02	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	1
SECRETARIOS DE DESPACHO	020	01	3
DIRECTOR DPTO ADMINISTRATIVO	055	01	1
ASESOR	105	01	3
ASESOR	105	01	
ASESOR	105	01	



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO
2021**

TESORERO GENERAL	201	02	1
PROFESIONAL UNIV ERSITARIO	219	01	7
LIDER DE PROCESO	206	01	2
COMISARIO DE FAMILIA	202	01	1
SUBCOMANDANTE DE BOMBEROS	336	02	1
INSPECTOR TRANSITO Y TRANSPORTE	312	02	1
TECNICO OPERATIVO	314	01	3
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	01	1
Inspe ctor de Pol i cía 3ª a 6ª Cate goría	303	02	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01	5
BOMBEROS	475	01	2
TOTAL NUMERO DE CARGOS			35

Identificada la Planta de Personal de la Administración Central Municipal de Plato y para efectos de la identificación de Vacantes, se identifica los Empleos de la Planta de Personal de la Entidad de acuerdo con el Tipo de Vinculación a saber:

- a) Libre Nombramiento y Remoción:
- b) Carrera Administrativa:
- c) Periodo Fijo y
- d) Empleo de elección Popular.



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO
2021**

**TABALA N° 2
PLANTA DE PERSONAL DEL MUNICIPIO DE PLATO AÑO 2021**

TIPO DE VINCULACION	ALCALDE	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
ELECCION POPULAR	1					1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION		4	3			7
PERIODO FIJO			1			1
CARRERA ADMINISTRATIVA			1		2	3
PROVISIONALES			8	8	5	21
TOTALES	1	4	13	8	7	33

En la Tabla No. 2 se muestra la forma de vinculación actual del Personal del Municipio y como se ha realizado la provisión, que nos determina las vacancias definitivas.



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO
2021

TABLA N° 3

PLANTA DE PERSONAL DEL MUNICIPIO DE PLATO DE ACUERDO AL TIPO DE VINCULACION AÑO 2021

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NUMERO DE EMPLEOS	TIPO DE VINCULACION				
				LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	CARRERA ADMINISTRATIVA	PERIDO FIJO	PROVISIONALIDAD	ENCARGO
ALCALDE	005	02	1	0	0	0	0	0
PROFESIONAL UNIV ERSITARIO	219	01	1	1	0	0	0	0
SECRETARIOS DE DESPACHO	020	01	3	3	0	0	0	0
DIRECTOR DPTO ADMINISTRATIVO	055	01	1	1	0	0	0	0
ASESOR	105	01	1	0	0	1	0	0
ASESOR	105	01	1	1	0	0	3	
ASESOR	105	01	1	1	0	0	0	0
TESORERO GENERAL	201	02	1	1	0	0	1	0
INSPECTOR TRANSITO Y TRANSPORTE	312	02	1	1	0	0	0	0
PROFESIONAL UNIV ERSITARIO	219	01	6	0	1	0	5	1
LIDER DE PROCESO	206	01	2	0	0	0	2	0
COMISARIO DE FAMILIA	202	01	1	0	1	0	1	0
SUBCOMANDANTE DE BOMBEROS	336	02	1	0	1	0	1	0
TECNICO OPERATIVO	314	01	2	0	0	0	2	0
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	01	1	0	0	0	1	0
INSPECTOR DE POLICÍA 3ª A 6ª CATEGORÍA	303	02	1	0	0	0	1	0
INSPECTOR DE POLICÍA 3ª A 6ª CATEGORÍA	303	02	1	0	0	0	1	0



TABLA N° 3

PLANTA DE PERSONAL DEL MUNICIPIO DE PLATO DE ACUERDO AL TIPO DE VINCULACION AÑO 2021

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NUMERO DE EMPLEOS	TIPO DE VINCULACION				
				LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	CARRERA ADMINISTRATIVA	PERIDO FIJO	PROVISIONALIDAD	ENCARGO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01	5	0	2	0	3	0
BOMBEROS	475	01	2	0	0	0	0	0

7. DESARROLLO DE LA PROVISIÓN

El Área de Recursos Humanos de la Secretaría de Gobierno, gestionará la actualización del Formato Plan Anual de Vacantes donde se relacionarán las Vacantes Definitivas a proveer mediante Concurso de Méritos o Vinculación Ordinaria de acuerdo con el tipo de vacante que se genere, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 del 26 de Mayo de 2015, en su Título 2, Capítulo 2, artículo 2.2.5.2.1 “*Vacancia de los Empleos*”.

6.1. Vinculación:

Los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramientos en provisionalidad. Para cumplir con la provisión debida de los cargos, se identificarán las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, por pensión, por invalidez, etc.

El procedimiento de la vinculación de personal se realiza observando el cumplimiento de requisitos de conformidad con el Manual de Funciones y de acuerdo a los parámetros de la Ley 909 de 2004.

La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta las disposiciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil, que mediante Circular CNSC 005 de 2016, ordenó a todas la Entidades cuya carrera Administrativa la CNSC, que en forma obligatoria debería



reportar a un aplicativo dispuesto para el efecto, los empleos de carrea vacantes dentro de su planta personal, con el propósito de proceder a la Planeación de futuras convocatorias para la provisión definitiva de dichos empleos.

Los Empleos de Libre Nombramiento y Remoción, serán provistos por Nombramiento Ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del Empleo y el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004.

La Administración Central Municipal cuenta con un procedimiento de vinculación de personal, en el que están establecidos los formatos para los estudios de verificación y cumplimiento de requisitos de conformidad con el Manual de Funciones y de Competencias Laborales vigente para tal fin, y de acuerdo con los parámetros de la Ley 909 de 2004.

Para cumplir con la provisión debida de los cargos, se identificarán las Vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, por pensión, por invalidez, entre otras.

6.2. Movilidad

De conformidad con el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, en su Capítulo 9, artículo 2.2.5.9.1 “**Movimientos de Personal**”, los cuales corresponden a:

- Traslado o Permuta
- Encargo, y
- Ascenso.

Los movimientos de Personal se pueden presentar cuando por necesidad del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO 2021

6.3. Permanencia

Establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- ❖ Mérito
- ❖ Cumplimiento
- ❖ Evaluación
- ❖ Promoción de lo público

6.4. Retiro

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de las funciones públicas y el Municipio aplicará las reglas de competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

La Administración Central Municipal de Plato dentro de sus competencias para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción quedará bajo la facultad discrecional del nominador y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

La Administración Central en aplicación de la norma tendrá en cuenta lo dispuesto en el Artículo 2.2.11.1.1 del Capítulo 1, Título 11 del Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, donde establecen las causales de retiro del servicio son:

- ✓ Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- ✓ Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- ✓ Por renuncia regularmente aceptada
- ✓ Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
- ✓ Por invalidez absoluta.



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO 2021

- ✓ Por edad de retiro forzoso.
- ✓ Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- ✓ Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
- ✓ Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el Artículo 5° de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
- ✓ Por orden o decisión judicial.
- ✓ Por supresión del empleo.
- ✓ Por muerte.
- ✓ Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

6.5. Condiciones de permanencia

La permanencia en el servicio está sujeta al cumplimiento de los Principios establecidos en el Artículo 37 de la Ley 909 de 2004, así:

- a) **Mérito:** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- b) **Cumplimiento:** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- c) **Evaluación.** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso de concurso u otra situación.
- d) **Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública. Cada empleado asume un compromiso con la protección de los derechos, los intereses legales y la libertad de los ciudadanos.



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO
2021

7. PROYECCION DE RETIRO DEL SERVICIO (Personal Pre- Pensionado)

A continuación, en la siguiente tabla, se describen los cargos en proyección de vacancia del retiro de servicio de los empleados públicos durante el año de 2020.

PROYECCIÓN VACANCIA DE EMPLEOS A DICIEMBRE DE 2021
MUNICIPIO DE PLATO (Servidores Públicos Pre pensionados) Año 2021

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	EMPLEOS PROYECTADOS	TIPO DE VACANCIA	
					VACANCIA DEFINITIVA	VACANCIA TEMPORAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	407	01	1	1	0
PROFESIONAL UNIVERISTARIO	PROFESIONAL	219	05	1	1	0
TOTAL CARGOS				2	2	0



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO
2021**



2021

**CAPÍTULO 4:
PLAN ANUAL DE
BIENESTAR, ESTIMULOS
E INCENTIVOS**

**SECRETARIA DE GOBIERNO
AREA DE RECURSOS HUMANOS**

56

Plato se transforma contigo

Web: www.plato-magdalena.gov.co

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO 2021

1. ALCANCE

Los beneficiarios del presente Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos son todos los empleados vinculados a la Administración Central Municipal de Plato, independientemente del tipo de vinculación con la entidad.

Además, sus familias, entendiéndose por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él, tal como lo establece el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005.

2. MARCO LEGAL

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se soportarán en los siguientes mandatos constitucionales y legales:

- ❖ **Constitución Política:** Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.
- ❖ **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Parágrafo del Artículo 36,** establece que: *“Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.* (en concordancia con el Decreto 1227 de 2005).
- ❖ **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 junto con las políticas de bienestar social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y visión institucional”.



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO
2021**

Así mismo, el **capítulo II, artículo 19 del Dto. 1567/1998** define que: “Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto-Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos”.

- ❖ **Ley 489 de 1998.** Capítulo Quinto: Incentivos a la Gestión Pública.
- ❖ **Ley 734 de 2002.** Numerales 4 y 5 del Artículo 33: Dispone que *es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.*
- ❖ **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004,** párrafo del Artículo 36. Establece que, “con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las Alcaldía Municipal de Platoes deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.
- ❖ **Decreto 648 de 2017.** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
- ❖ **Decreto 051 de 2018.** Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009. Artículo 4°.
- ❖ **Decreto 1083 de 2015, Título 10:** Sistema de Estímulos. (Decreto 1227 de 2005, Art. 69, 71, 72, al 85)

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. “Las Alcaldía Municipal de Platoes deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. “Las Alcaldía Municipal de Platoes públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO 2021

culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

- ❖ **Decreto 612 de 2018.** Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- ❖ **Guía de estímulos para los servidores públicos,** la cual establece lineamientos impartidos por el Departamento de la Función Pública -DAFP, para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG.

3. OBJETIVOS

3.1. *Objetivo General*

Implementar y desarrollar un Plan de Bienestar, Estímulos e Inventivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados(as) de la Administración Municipal de Plato, contribuyendo al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

3.2. *Objetivos Específicos*

- ✓ Determinar las necesidades de bienestar de los empleados adscritos a la Administración Municipal De Plato, con el fin de priorizarlas y ejecutarlas.
- ✓ Propiciar condiciones laborales que desarrollen la creatividad, participación y seguridad laboral de los empleados de la Administración municipal.
- ✓ Generar espacios de reconocimiento para todos los empleados destacados y la participación en equipos de trabajo que redundan en el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- ✓ Fomentar una cultura organizacional en la Administración Municipal que denote sentido



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO 2021

de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía.

- ✓ Ofrecer un sistema de estímulos e incentivos que responda a las necesidades y expectativas de los servidores y su grupo familiar con el fin de mejorar su ambiente físico, emocional y cultural.
- ✓ Generar espacios de bienestar y desarrollo personal social encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor y sus familias propendiendo condiciones favorables de trabajo y reconocimiento a su buen desempeño.
- ✓ Promover dentro de la Alcaldía Municipal de Plato modos, estilos y condiciones de vida saludables con el fin de reducir niveles de morbilidad y aumentar niveles de calidad de vida a nivel individual, como de su familia y comunidad.
- ✓ Contribuir en los procesos de adaptación al cambio organizacional, cultural, ambiental y resiliencia de los servidores a través del desarrollo de actividades y programas de fortalecimiento al servidor y los equipos de trabajo.

4. ESCENARIOS DE TRABAJO

La mayor parte de las actividades del Plan de Bienestar Social, se desarrollarán fuera de la Alcaldía, mediante alianzas estratégicas con entidades de la red institucional municipal y departamental por falta de espacios físicos amplios y por la finalidad misma de las actividades.

5. NIVELES DE RESPONSABILIDAD

Será responsabilidad del Área de Recursos Humanos de la Secretaría de Gobierno implementar el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Administración Municipal de Plato, el cual contará con la participación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño Institucional y la Comisión de Personal. Por su parte, es deber de los Servidores Públicos participar en todas las actividades programadas y convocadas dando cumplimiento al plan de trabajo.



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO
2021**

6. PLAN DE INCENTIVOS

Para definir los incentivos a reconocer en la presente vigencia, el Comité de Bienestar Social, Estimulo e Incentivos de La alcaldía de Plato, establecerá las generalidades para la postulación, evaluación y entrega de los Estímulos e incentivos. Se establecen para la Alcaldía de Plato, los siguientes incentivos no pecuniarios:

6.1. *Mejores Empleados (as):*

Este incentivo busca exaltar el desempeño de excelencia y reconocerá de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente incentivo no pecuniario a las siguientes categorías:

- ✓ El mejor empleado (a) de carrera administrativa de la entidad.
- ✓ El mejor empleado (a) en provisionalidad.
- ✓ El mejor funcionario (a) de libre nombramiento y remoción

De acuerdo al Artículo 80 del Decreto Reglamentario 1227 de 2005, los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- 1) Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva Alcaldía Municipal de Plato no inferior a un (1) año.
- 2) No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- 3) Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

6.2. *Equipos de trabajo*

Este incentivo busca impulsar el *trabajo en equipo*, a través de un grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Se convocará a los funcionarios para que formulen e implementen durante el año 2020 proyectos institucionales en equipos de trabajo. Los incentivos se otorgarán en la vigencia 2021.



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO
2021**

De conformidad con el Artículo 81 del Decreto reglamentario 1227 de 2005, para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, la Alcaldía Municipal de Plato podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la Alcaldía Municipal de Plato para que postulen proyectos institucionales desarrollados por *equipos de trabajo*, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la Alcaldía Municipal de Plato.

De igual manera, el Artículo 82 de la mencionada norma señala que los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

- 1) El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
- 2) Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la Alcaldía Municipal de Plato.

Por último, para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

- 1) Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la Alcaldía Municipal de Plato.
- 2) Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la Alcaldía Municipal de Plato o con expertos externos que colaboren con esta labor.
- 3) Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
- 4) El jefe de la Alcaldía Municipal de Plato, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO 2021

- 5) A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia. (Art. 83 Dec 1227 de 2005)

El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

6.3. Encargos y Comisiones

Este incentivo busca exaltar el desempeño de excelencia y proveer mediante la situación administrativa de Encargo o comisiones los empleos vacantes de la planta de personal de la Administración Municipal.

De acuerdo con el Artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, que modificó el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, señala que *“mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente”*.

“En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley”.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Sobre el acceso a tener comisiones, el Artículo 26 de la Ley 909 de 2004, fija que “Los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma Alcaldía Municipal de Plato a la cual se encuentran



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO 2021

vinculados o en otra. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis

(6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática”.

6.4. Apoyo financiero para educación formal

Este incentivo busca el fortalecimiento de habilidades y competencias técnicas de los funcionarios, para lo cual apoya económicamente el desarrollo de Programas de Educación formal para adelantar estudios de pregrado, postgrado y comisiones de estudio.

6.5. Exaltación por Antigüedad en el servicio

Reconocer y exaltar a los empleados que han prestado sus servicios en la Administración Municipal de Plato, durante 20, 25, 30, 35 y 40 años, en un evento que incluye exaltación pública, entrega de una resolución en nota de estilo e incentivar a quienes cumplen 5, 10 y 15 años de servicio. Esta ceremonia se celebra en el primer trimestre del año siguiente de cumplir los años de servicio.

6.6. Otros reconocimientos

Estos incentivos buscan reconocer la participación en escenarios y actividades propias del desarrollo institucional, así como, en actividades donde se representa a la Secretaría obteniendo lugares destacados. Las categorías son:

- ✓ Promoción para el uso de la bicicleta por parte de las (os) servidoras (es)
- ✓ Dependencia con mayor participación y compromiso con el Sistema de Gestión de la entidad.
- ✓ Distinción en buenas prácticas de Servicio al Ciudadano.
- ✓ Reconocimiento a Brigadistas
- ✓ Reconocimientos a Pensionados.
- ✓ Empleados y funcionarios destacados en la Administración Municipal de Plato



7. ÁREAS DE INTERVENCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR

7.1. Área Calidad de Vida Laboral

Esta Área se ocupará de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del empleado. Está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del empleado, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la Administración Municipal de Plato, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

7.1.1. Salario Emocional

Hoy en día están requiriendo dar respuesta a las nuevas exigencias de la fuerza laboral y por ello se han incursionado en estrategias para la implementación y conocimiento del salario emocional. El salario emocional se ha convertido en un tema fundamental para aquellas organizaciones que buscan productividad, reducción del ausentismo y la rotación y fomentar así un buen clima laboral.

7.1.2. Estrategias de Salario Emocional

✓ Día de Cumpleaños – Día libre.

- Podrá programar el disfrute del beneficio de un día hábil por el día de cumpleaños, en la misma fecha o dentro de los 30 días calendario, siguientes a la fecha de cumpleaños.
- Para disfrutar de este beneficio, debe hacerlo de común acuerdo con su jefe inmediato o con quien corresponda.
- Cada jefe inmediato deberá informar al Área de Recursos Humanos de las Secretaría de Gobierno, de los funcionarios que disfruten de este beneficio.

7.2. Preparación de Pre Pensionados para el Retiro del Servicio

Este Programa tiene como fin preparar a los empleados públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre,



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO 2021

la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Además, se les brindará las directrices legales para iniciar el proceso.

7.3. Programa de Recreación, Cultura y Deportes

Buscan fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento, y participación en eventos deportivos de la entidad mejorando el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios en su entorno laboral y familiar.

Actividades:

- ✓ Ciclo paseo
- ✓ Vacaciones recreativas para los hijos de los servidores con edades comprendidas entre los 6 a los 13 años.
- ✓ Caminatas ecológicas.
- ✓ Jornadas de integración en fechas especiales: día mujer, día del hombre, día de la secretaria, día de la madre, día del padre, día Nacional del Servidor Público, día del amor y la amistad.
- ✓ Jornadas de integración de la novena navideña con la participación de todas las dependencias.
- ✓ Actividad de Halloween.
- ✓ Actividades de integración familiar – Cine Familiar -
- ✓ Actividad de cierre de año.
- ✓ Viernes Cultural – Cuenteros, cine foro
- ✓ Olimpiadas Interdependencias: Actividades que se realizarán un fin de semana, con diversas actividades de competencias a nivel recreativo.

7.4. Clima organizacional

Tiene como propósito contribuir a mejorar el clima Organizacional, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, habilidades blandas y de liderazgo en el equipo directivo y coordinadores de la Entidad, las relaciones laborales y el trabajo en equipo. Dentro de las actividades a realizar se encuentran:



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO
2021**

Medición de Clima Organizacional y de acuerdo con los resultados obtenidos, realizar la intervención.

Actividades:

- ✓ 1. Actividades orientadas para medir Clima y Cultura organizacional de la Entidad y establecer un plan de mejoramiento del clima laboral y abordar por medio de estrategias la cultura ideal de la entidad, se debe promover.
- ✓ Participación activa y la toma de decisiones entre los trabajadores.
- ✓ • Definir claramente las funciones y responsabilidades de los mismos.
- ✓ • Promover la conciliación de la vida laboral con la personal.
- ✓ • Promover el respeto y evitar actitudes despectivas o discriminatorias.
- ✓ • Gestionar adecuadamente la carga de trabajo
- ✓ • Promover la formación continua.
- ✓ • Disponer de procedimientos para la resolución de conflictos.
- ✓ • Reconocer el trabajo y la contribución de los trabajadores.

7.5. Desarrollar jornadas pedagógicas para promover y fortalecer los valores institucionales inmersos en el Código de Integridad de la entidad.

7.6. Actividades de promoción de la salud y prevención de la Enfermedad.

Actividades:

- ✓ - 1. Manejo del STRESS.
- ✓ Realizar actividades que propendan por la calidad de la salud física y mental de los funcionarios. Se realizarán actividades de relajación y feria servicios complementarios en salud.
- ✓ : Identificar todos los peligros, evaluar y valorar los riesgos, proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores y dar cumplimiento con la normatividad vigente.

7.7 Coaching

Actividad:

- ✓ En el marco del plan de intervención de las brechas encontradas en la medición de clima organizacional, se llevarán cabo tres (3) sesiones virtuales de coaching (profesional capacitado para intervenir) en temas cuyos aspectos se deban fortalecer en el corto plazo.



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO
2021**

- ✓ Esta actividad tiene como propósito intervenir las brechas encontradas como resultado de la aplicación de la encuesta de clima laboral y 1 2 Plan de Bienestar Social Información pública clasificada pretende fortalecer en los funcionarios aspectos tales como el trabajo en equipo y la comunicación asertiva.

7.8 Conciliación entre la vida familiar y laboral

Actividad:

Con ocasión de la expedición del Decreto Legislativo No. 417 de 2020 y en cumplimiento de los lineamientos impartidos por el Gobierno Nacional y Distrital como consecuencia de la declaratoria de Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, fue necesario reinventar el esquema de trabajo y particularmente para los servidores de la entidad se estableció el trabajo desde las casas

- ✓ En este contexto, y con el fin de fortalecer las relaciones de familia, se realizarán talleres y acompañamiento a los funcionarios para lograr conciliar la vida familiar y laboral, en el marco de la nueva situación que ha conllevado a realizar el trabajo desde las casas.
- ✓ Se realizará la entrega de membrecías o bonos para compartir en familia un espacio lúdico disfrutando desde casa una película y obra de teatro.
- ✓ **Capacitación informal en artes y artesanías**
- ✓ Las actividades propuestas tienen como finalidad brindar espacios de esparcimiento en donde se incentive la creatividad.
- ✓ **Curso taller de pintura y arreglos navideños:** Se llevará cabo un taller de pintura y otro de arreglos navideños online.
- ✓ Tiene como finalidad estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios y su núcleo familiar primario, brindando espacios de esparcimiento, recreación, cultura e integración.
- ✓ Se realizará Jornada cultural, Cine Familiar, Talleres formación en artes y artesanías. Grupo de danza o teatro.

8. MEDICIÓN DEL IMPACTO



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO 2021

Con el fin de medir el impacto real de cada una de las actividades del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se establecerán tomarán indicadores semestrales donde se mida el nivel de satisfacción de las actividades desarrolladas.

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

La programación de las actividades está sujeta a las directrices del Área de Recursos Humanos de la Secretaria de Gobierno. Se propone el siguiente cronograma:
Documento adjunto.



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO
2021



CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2020
PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS



ACTIVIDAD	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Planeación y estructuración del plan	█																																															
Elección mejor empleado de carrera																																																
Elección mejor funcionario (a) en																																																
Elección mejor empleado de libre																																																
Conformación de Equipos de trabajo																																																
Apoyo para educación																																																
Jornada de reconocimientos y																																																
Comemoración día del funcionario Público																																																
Celebración de fechas especiales, en su orden: día de la mujer, día de la Secretaria, día del niño, día de la madre, día del padre y día del																																																
Olimpiadas																																																
Caminata Ecológica																																																
Actividad de Integración con la familia (Cine																																																
Vacaciones recreo deportivas para los hijos de los Servidores Públicos																																																
Jornada de Integración																																																
Noventas Navideñas																																																



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO
2021**

2021



**CAPITULO 5: PLAN ANUAL
SISTEMA DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

**ADMINISTRACION MUNICIPAL DE PLATO (MAGDALENA)
SECRETARIA DE GOBIERNO
AREA DE RECURSOS HUMANO**



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO 2021

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo General

Diseñar, implementar y evaluar el desarrollo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de mejorar las condiciones en el área de trabajo de todos los empleados, visitantes y contratistas de la Administración Central Municipal de Plato, creando programas que realicen la prevención de accidentes, incidentes y de enfermedades, causadas por los riesgos existentes en el lugar de trabajo, manteniendo el bienestar físico, mental y social de todos los empleados en todas las ocupaciones.

1.2. Objetivos Específicos

- Adoptar, aplicar y cumplir, el Protocolo General de Bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19.
- Promover el desarrollo de programas que ayuden a la participación de la población trabajadora a una adecuada cultura de la prevención, cuidado individual y colectivo en cuanto a seguridad y salud en el trabajo.
- Cumplir con los requisitos legales nacionales y otros vigentes que haya suscrito la entidad en seguridad y salud en el trabajo.
- Desarrollar actividades de prevención y promoción encaminadas a minimizar incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, generando un ambiente seguro para todos los funcionarios, contratistas y visitantes.
- Conformar Brigadas de emergencias.

2. ALCANCE

Las actividades del Plan Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo están orientadas a la promoción del autocuidado de todos los empleados, contratistas y visitantes de la Administración Central Municipal de Plato; con el propósito de prevenir accidentes, incidentes y enfermedades laborales en el área de trabajo.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO 2021

3. DEFINICIONES

- ✓ **Accidente de trabajo:** Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.
- ✓ **Acto Inseguro:** Todo acto que realiza un trabajador de manera insegura o inapropiada y que facilita la ocurrencia de un accidente de trabajo. (NTC3701)
- ✓ **Ausentismo:** Se denomina al número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades laborales.
- ✓ **Comité paritario:** Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa.
- ✓ **Condiciones de Salud:** Son los factores de riesgo del ambiente social y del laboral, de las condiciones sociales y económicas derivadas de la forma de vinculación al proceso productivo que influyen en la salud del trabajador.
- ✓ **Condiciones de trabajo:** Es el conjunto de características de la tarea, del entorno y de la organización del trabajo, las cuales interactúan produciendo alteraciones positivas o negativas y que, directa o indirectamente, influyen en la salud y la vida del trabajador.
- ✓ **Cronograma:** Registro de las actividades del plan de acción del programa, en el cual se consignan las tareas, los responsables y las fechas de realización.
- ✓ **Enfermedad Laboral:** Se considera enfermedad Laboral todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad laboral por el gobierno nacional.
- ✓ **Exámenes Laborales:** Valoración del estado de salud a través de exámenes físicos, pruebas funcionales y complementarias, de acuerdo con la exposición a riesgos específicos, que se realizan al trabajador para investigar la aparición de lesiones patológicas incipientes de origen laboral o no.
- ✓ **Factores de Riesgo:** Aquellas condiciones del ambiente, la tarea, los instrumentos, los materiales, la organización y el contenido del trabajo que



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO
2021**

encierran un daño potencial en la salud física o mental, o sobre la seguridad de las personas.

- ✓ **Grado de peligrosidad:** Relación matemática obtenida del producto entre la probabilidad de ocurrencia, la intensidad de la exposición, las consecuencias más probables derivadas de una condición de riesgo específica.
- ✓ **Grado de riesgo:** Relación matemática entre la concentración o la intensidad y el tiempo que un trabajador se encuentra expuesto a un factor de riesgo, con la concentración o la intensidad y tiempo de exposición permitidos.
- ✓ **Grado de satisfacción:** Indicador primario de lo que significa la calidad de la atención. En este sentido representa la evaluación que hacen trabajador y proveedor de la calidad del programa.
- ✓ **Incidencia:** Medida dinámica de la frecuencia con que se presentan o inciden por primera vez, los eventos de salud o enfermedades en el periodo.
- ✓ **Incidente:** "Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos". Resolución número 1401 de 2007.
- ✓ **Índice o razón:** Es el cociente entre dos números que muestra la relación de tamaño entre ellos. Se define como la relación existente entre dos poblaciones o universos diferentes.
- ✓ **Inspecciones de Seguridad:** Es la detección de los riesgos mediante la observación detallada de las áreas o puestos de trabajo y debe incluir: instalaciones locativas, materias primas e insumos, almacenamientos, transporte, maquinaria y equipos, operaciones, condiciones ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas aquellas condiciones que puedan influir en la salud y seguridad de los trabajadores.
- ✓ **Investigación de accidente de trabajo:** Técnica utilizada para el análisis de un accidente laboral, con el fin de conocer el desarrollo de los acontecimientos y determinar las causas y las medidas de control para evitar su repetición.
- ✓ **Letalidad:** Proporción de muertos por un evento o una enfermedad determinada, con los casos de ese evento o de enfermedad.
- ✓ **Mantenimiento Preventivo:** Es aquel que se hace a la máquina o equipos, elementos e instalaciones locativas, de acuerdo con el estimativo de vida útil de sus diversas partes para evitar que ocurran daños, desperfectos o deterioro.



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO
2021**

- ✓ **Monitoreo ambiental:** Medición de las concentraciones o niveles de contaminantes a los cuales están expuestos los trabajadores durante su jornada diaria.
- ✓ **Morbilidad:** Número proporcional de personas que enferman en una población en un tiempo determinado.
- ✓ **Mortalidad:** Número proporcional de personas que mueren en una población en un tiempo determinado.
- ✓ **Normas de Seguridad:** Son las reglas que deben seguirse para evitar daños que puedan derivarse como consecuencia de la ejecución de un trabajo. Especifican o determinan detalladamente las instrucciones a seguir en la operación, manipulación de máquinas y herramientas.
- ✓ **Panorama de factores de riesgo:** Metodología dinámica que permite la identificación, valoración y análisis de los factores de riesgo presentes en el ambiente laboral, facilitando la intervención sobre los mismos.
- ✓ **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas o una combinación de estos. (Norma OHSAS 18001:2007)
- ✓ **Plan de emergencias:** Conjunto de normas y procedimientos generales destinados a prevenir y a controlar en forma oportuna y adecuada, las situaciones de riesgo en una empresa.
- ✓ **Prevalencia:** Medida de la frecuencia con que existe un evento de salud o enfermedad en el momento, independientemente de cuando se haya originado.
- ✓ **Priorización de Riesgos:** Consiste en el ordenamiento secuencial de la severidad de los factores de riesgo identificados, según su grado de peligrosidad y/o de riesgo, con el fin de desarrollar acciones de control, corrección y prevención en orden prioritario.
- ✓ **Programa de vigilancia epidemiológica:** Conjunto de acciones y metodologías encaminadas al estudio, evaluación y control de los factores de riesgo presentes en el trabajo y de los efectos que genera en la salud. Se apoya en un sistema de información y registro.

- ✓ **Proporción:** Es la relación existente entre parte de una población y el total de la misma. Expresa la relación de una parte con el todo.
- ✓ **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligroso y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el evento o exposición. (Norma OHSAS 18001:2007)



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO
2021

- ✓ **Riesgos laborales:** Son riesgos laborales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como laboral por el Gobierno Nacional.
- ✓ **Salud:** Es el completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez. (O.M.S.).
- ✓ **Tasa:** El coeficiente o tasa es la relación existente entre la población que presenta un hecho particular, la población susceptible a ese hecho.
- ✓ **Trabajo:** Es una actividad vital del hombre. Capacidad no enajenable del ser humano caracterizada por ser una actividad social y racional, orientada a un fin y un medio de plena realización.
- ✓ **Valoración del factor de riesgo:** Procedimiento mediante el cual se asigna valor matemático a un factor de riesgo. Expresa la severidad o peligrosidad a la que se somete el empleado.

4. MARCO LEGAL

Como referente normativo se contemplan principalmente las siguientes disposiciones:

La Ley 9 de 1979	Código Sanitario Nacional
Resolución 2400 de 1979	Por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
Resolución 2013 de 1986	La cual reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional.
Decreto 614 de 1989,	Determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país
Ley 100 1993	Por el cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
Decreto Ley 1295 de 1994	El cual determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Decreto 1072 del 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto 171 de 2016	Se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

	<p>DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO NIT 891780051-4</p> <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO 2021</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Decreto 052 del 2017	Se modifica el Artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”
Resolución 1111 de 2017	Se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes
Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Decreto 417 de 2020	Declarar un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional.
Decreto 440 de 2020	Adoptar medidas de urgencia en materia de Contratación Estatal.
Decreto 441 de 2020	Disponer la reinstalación y reconexión inmediata de los servicios públicos de alcantarillado y agua potable en los hogares en los hogares que lo tengan suspendido.
Decreto 458 de 2020	Tomar medidas para los hogares en condición de pobreza en todo el Territorio Nacional, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.
Decreto 460 de 2020	Garantizar los servicios a cargo de las Comisarias de Familia.
Decreto 461 de 2020	Autorizar temporalmente a los gobernadores y alcaldes para la reorientación de las rentas y la reducción de tarifas de impuestos territoriales, en el marco de la Emergencia Económica, Social y Ecológica.
Resolución 666 de 2020	Por medio de la cual se adopta el Protocolo General de Bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19.
Resolución 385 de 2020	Por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID – 19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus.

	<p>DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO NIT 891780051-4</p> <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO 2021</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Circular Externa 0017 de 2020	Lineamientos mínimos a implementar de promoción y prevención para la preparación, respuestas y atención de casos de enfermedad por Covid-19 (Antes denominado CORONAVIRUS).
Circular Externa 0018 de 2020	Acciones de contención ante el Covid-19 y la prevención de enfermedades asociadas al primer pico epidemiológico de enfermedades respiratorias.
Decreto 039 de 2021	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID -19, y el mantenimiento del orden público, y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable.

5. DIAGNOSTICO

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluye el desarrollo de un proceso entre la dirección de la entidad sus empleados, funcionarios y/o colaboradores, en el uso y aplicación de las medidas de seguridad y las diferentes estrategias encaminadas en la prevención y mejora continua de las condiciones y el ambiente laboral, con el objetivo de prever posibles accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales, identificado los peligros y evaluando los riesgos a los cuales están expuestos los funcionarios, contratistas y visitantes y en los cuales se pueden ver afectados en seguridad y salud en el trabajo.

Según el Decreto 1443 de 2014, se establece que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser liderado e implementado por el empleador en este caso por el Alcalde, con la participación de todos los empleados y contratistas, garantizando, por medio de este sistema de gestión, la adopción de medidas necesarias para la seguridad y la salud, ejerciendo control eficaz de los peligros y riesgos del lugar de trabajo; además del comportamiento erróneo de los empleados frente a las amenazas que puedan afectar la integridad física y mental.

Para el cumplimiento de los requisitos legales el empleador debe comprometerse y responsabilizarse con la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para tal efecto deberá estar asesorado por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO 2021

6. POLÍTICA

La Administración Central Municipal de Plato elaboro y aprobó la política del SG-SST que es el marco de referencia para determinar los objetivos del Sistema, la cual quedó definida de la siguiente manera:

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Conscientes de la importancia de velar por el bienestar físico, psicológico y Social de los empleados, funcionarios y contratistas de la Administración Central Municipal de Plato (Magdalena), se compromete a:

- ✓ Cumplir e Implementar los lineamientos mínimos a implementar de promoción y prevención para la preparación, respuestas y atención de casos de enfermedad por Covid-19 (Antes denominado CORONAVIRUS).
- ✓ Identificar los peligros, y valorar los riesgos propios de las actividades de la Administración Municipal, con el fin de establecer controles que permitan proteger la seguridad y salud de sus empleados.
- ✓ Cumplir con los requisitos legales nacionales y otros vigentes que haya suscrito la entidad en seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Desarrollar actividades de prevención y promoción encaminadas a minimizar incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales; generando un ambiente seguro para todos los funcionarios, contratistas y visitantes.
- ✓ Asignar personal, proveedores y contratistas competentes y comprometidos con el cumplimiento de los requisitos establecidos.
- ✓ Mantener equipos en perfectas condiciones que aseguren el bienestar de las personas que los operan.
- ✓ Ofrecer a los empleados programas socioculturales para generar un ambiente de trabajo libre de peligros psicosociales.

Esta Política es de obligatorio cumplimiento para cualquier Empleado o Contratista, y en general del personal a cargo de la Administración Central, su incumplimiento es causal de sanción disciplinaria o cancelación del contrato



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO 2021

7. METAS

Cumplir con el 95% de eficacia en la ejecución del plan anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Implementar acciones preventivas, correctivas y de mejora, manteniendo el autocuidado y bienestar de los empleados, funcionarios y contratistas.

8. RECURSOS

En la Administración Central Municipal se cuenta con los recursos humanos, físicos, tecnológicos y financieros para la sostenibilidad del Plan Anual de Seguridad en el Trabajo en todas las dependencias y sus áreas de trabajo.

HUMANO

Empleados y Contratistas, Visitantes y como asesores A.R.L. POSITIVA.

FÍSICO

Se cuenta con equipos e implementos requeridos para el desarrollo de las actividades contempladas dentro del Plan. La entidad cuenta con espacios físicos para la capacitación del personal, dotado con otros recursos como son: Sillas, Video Beams, portátil y Sala de reuniones.

FINANCIEROS

En la Administración Central Municipal de Plato, los recursos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, se asignarán de acuerdo al desarrollo del Plan Anual de Trabajo.

9. RESPONSABLE

Son responsables del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, el Representante Legal de la Administración Municipal (Alcalde), el Profesional Universitario encargado del Área de Recursos Humanos, que hará el seguimiento y el Asesor de Control Interno, diseñará los planes de mejoramiento si hubiere lugar.



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO
2021**

10. CRONOGRAMA



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO
2021**



2021

CAPITULO 6: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION “PIC”

ADMINISTRACION MUNICIPAL DE PLATO (MAGDALENA)
SECRETARIA DE GOBIERNO
AREA DE RECURSOS HUMANO

95

Plato se transforma contigo

Web: www.plato-magdalena.gov.co

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO 2021

1. MARCO NORMATIVO

- Decreto 1567 de agosto 5 de 1998, se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. *Artículo 4* - “*Definición de capacitación*: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa “
- Decreto 682 de abril 16 de 2001, se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- Ley 909 de septiembre 23 de 2004, se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Artículo 15 - Las Unidades de Personal de las entidades.

... 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

- e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”

Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación.

1. La Capacitación y Formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo.
2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los *planes y programas de capacitación* para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la

PLATO SE TRANSFORMA CONTIGO”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
INTEGRADO
2021**

evaluación del desempeño...”

- Decreto 1227 de abril 21 de 2005, se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto ley 1567 de 1998.

TITULO V SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ESTÍMULOS

CAPITULO I Sistema Nacional de Capacitación

Artículo 65: Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Artículo 66: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación

PLATO SE TRANSFORMA CONTIGO”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
INTEGRADO
2021**

Institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004...”

- Ley 1064 de Julio 26 de 2006, 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.
Artículo 1°. “Reemplácese la denominación de Educación No Formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por ***Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.***
- Ley 734 de 2002, Arts. 33 y 34, numerales 3 y 40 respectivamente, Establece dentro de los Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 1960 de 2019, que modifica la Ley 909 de 2004 y el Decreto ley 1567 de 1998, en su Artículo 3°, determina: El literal g) del artículo del Decreto-ley 1567 de 1998, quedará así: “g) *Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a las empleados con derechos de carrera administrativa.*”
- Decreto 894 de 2017, se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera. También modifica Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: “g) Profesionalización del servidor público. Sentencia C-527 de 2017 en el artículo 1° del decreto ley se declara *exequible*, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del Acuerdo de Paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.

PLATO SE TRANSFORMA CONTIGO”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO 2021

- Circular Externa DAFP No. 100- 010 del 21 de noviembre de 2014. Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.

2. OBJETIVO INSTITUCIONALES

2.1 *Objetivo General*

Contribuir al Fortalecimiento de las Capacidades, Habilidades, Destrezas, Conocimientos y Competencias de los funcionarios de la Administración Central Municipal de Plato.

2.2 *Objetivos Específicos.*

- ✓ Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de esta política en el marco de la calidad y las competencias laborales.
- ✓ Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos de Función Pública.
- ✓ Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- ✓ Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.
- ✓ Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- ✓ Iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia.

PLATO SE TRANSFORMA CONTIGO”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO

NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
INTEGRADO
2021

3. DEFINICIONES

- ❖ **COMPETENCIA:** Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.
- ❖ **CAPACITACIÓN:** Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo.
- ❖ **FORMACIÓN:** Es entendida como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- ❖ **EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO:** Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos.
- ❖ **EDUCACIÓN NO FORMAL:** comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994).
- ❖ **EDUCACIÓN INFORMAL:** La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- ❖ **DIMENSIÓN DEL HACER:** Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los

PLATO SE TRANSFORMA CONTIGO”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO

NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
INTEGRADO
2021

cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.

- ❖ **DIMENSIÓN DEL SABER:** Conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.

- ❖ **DIMENSIÓN DEL SER:** Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.

- ❖ **PLAN DE APRENDIZAJE EN EQUIPO:** Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Debe hacerse a nivel de equipo y de acuerdo con este plan, cada uno de los miembros del equipo debe definir los objetivos individuales en el Plan Individual de Aprendizaje.

PLATO SE TRANSFORMA CONTIGO”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO 2021

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La Capacitación en la Función Pública deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto ley 1567 de 1998, Artículo 6°:

- a. **Complementariedad:** La Capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- b. **Integralidad:** La Capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- c. **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de Capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- d. **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.
- e. **Prevalencia del interés de la Organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- f. **Integración a la Carrera Administrativa:** La Capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- g. **Prelación de los empleados de Carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- h. **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

PLATO SE TRANSFORMA CONTIGO”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO 2021

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

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

5.1 Conceptuales

- **La Profesionalización del Empleo Público:** Para alcanzar la profesionalización es necesario garantizar que los servidores públicos posean atributos como el mérito, vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.
- **Desarrollo de competencias laborales:** Se definen como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.
- **Enfoque de la formación basada en Competencias:** “*Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico*”.

5.2 Pedagógicos

- ❑ **La Educación Basada en Problemas:** Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.
- ❑ **El Proyecto de Aprendizaje en Equipo:** Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

PLATO SE TRANSFORMA CONTIGO”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
INTEGRADO
2021**

Con base en los aportes de la *Teoría Constructivista*, el **Plan Nacional de Formación y Capacitación** incorpora en su enfoque la educación basada en la identificación de problemas para relacionar la enseñanza e investigación; de esta manera se aprende recreado el conocimiento a partir de la búsqueda de respuestas a preguntas que orientan el camino hacia la solución de problemas, realizada por los grupos que los sufren y cuyos miembros trabajan juntos; la investigación es el proceso metodológico para que se descubra y se apropie el nuevo conocimiento, con la participación activa del sujeto de aprendizaje.

Dentro de los métodos de enseñanza y de aprendizaje utilizados por la educación basada en problemas está el aprendizaje colaborativo y la estrategia de proyectos de aprendizaje en equipo.

El *Aprendizaje Colaborativo* es una actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje. En el aprendizaje colaborativo no se da una relación vertical entre el docente o capacitador que posee el conocimiento y el estudiante (sujeto receptor), sino un diálogo entre ambos como iguales, a un nivel horizontal, de pares.

El aprendizaje colaborativo, privilegia, entre otras, la estrategia de enseñanza y de aprendizaje de los llamados **PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO - PAE**.

El Proyecto de Aprendizaje en Equipo comprende un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados para resolver necesidades de aprendizaje y al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

- Valoración de los Aprendizajes:** Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producto de la evaluación del desempeño.

PLATO SE TRANSFORMA CONTIGO”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
INTEGRADO
2021**

6. ESTRATEGIAS

6.1 Sensibilización

Programa de Fortalecimiento para Proyectos de Aprendizaje, esta estrategia tiene como objetivo sensibilizar a los funcionarios en la familiarización del nuevo esquema de capacitación (Decreto 4665 de 2007), conformación de Equipos para la realización de proyectos de aprendizaje e identificación de facilitadores.

6.2 Socialización

Con esta estrategia se busca fortalecer el desarrollo de hábitos y actitudes positivas, para fomentar esquemas de conducta que permitan integrar los valores éticos del servicio público en la actuación que tienen los funcionarios desde la labor que les corresponde, orientados tanto a los clientes internos, como externos: la población beneficiaria de los servicios de la Alcaldía.

6.3 Innovación

Nuevas alternativas de capacitación, con esta estrategia se busca realizar contactos con entidades privadas y públicas, del orden municipal, departamental y nacional, para la consecución de cursos de capacitación sin costo alguno, en temas de capacitación que hayan solicitado o hayan sido identificadas en las diferentes dependencias de la Administración municipal.

PLATO SE TRANSFORMA CONTIGO”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
INTEGRADO
2021**

7. PROGRAMAS DEL PLAN

7.1 Programa 1: Inducción institucional

Este programa está destinado a facilitar y fortalecer la integración del nuevo empleado a la cultura del servicio público y a la cultura de la organización, brindando información en aspectos tales como: sector público, del régimen de seguridad social y sus opciones, del sistema de carrera administrativa, del régimen disciplinario, de los programas internos existentes al momento de su ingreso, entre otros.

Los Objetivos del Recibimiento de Inducción son:

- a) Entregar al trabajador una efectiva orientación general sobre las funciones que desempeñará, Darles a conocer la misión, visión, objetivos, los valores y principios institucionales que permitan establecer actitudes favorables de los nuevos empleados.
 - ❖ Iniciar la integración de los funcionarios al sistema de valores de la entidad, crear sentido de pertenencia y comenzar a fortalecer su formación ética.
 - ❖ Instruir a los funcionarios sobre todos los asuntos relacionados con sus dependencias, al igual que sobre sus responsabilidades individuales, sus deberes y sus derechos.
 - ❖ Informar a los nuevos funcionarios acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los funcionarios públicos.

PLATO SE TRANSFORMA CONTIGO”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
INTEGRADO
2021**

Inducción Institucional:

En la Inducción Institucional se le dará una visión al nuevo funcionario sobre Aspectos generales:

- Historia, Misión y Visión
- Principales servicios que presta la Entidad
- Términos de su nombramiento y vinculación
- Cargo para ocupar: Naturaleza del empleo, horario y Salario
- Presentación con el jefe inmediato
- Presentación con sus compañeros de dependencia
- Visita y presentación por las demás dependencias de la Administración
- Entrega fotocopia simple del Código de Ética de la Administración.

Le corresponde al Área de Recursos Humanos adscrita a la Secretaría, realizar las acciones tendientes a que se genere el curso de Inducción Institucional y velar porque el mismo este permanentemente actualizado y acorde con las circunstancias y necesidades de la Administración.

Inducción al Cargo:

Orientará tanto a las personas que ingresen a la Administración Central Municipal de Plato, como aquellos empleados y funcionarios que sean trasladados internamente de una dependencia a otra.

Esta inducción estará a cargo del jefe inmediato y se le brindará detalles en materia de:

- Conocimiento interpersonal de los Compañeros de la misma dependencia
- Funcionamiento interno de la dependencia.
- Funciones que va a desarrollar
- Técnicas, procedimientos y recursos que deberá emplear en su nueva gestión

PLATO SE TRANSFORMA CONTIGO”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INTEGRADO 2021

Todo ello con el objeto de que desde el primer momento en que la persona se vincule, perciba el interés de la Administración municipal por su trabajo.

7.2 Programa 2: Reinducción

Este programa buscará reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional, en virtud de los cambios administrativos, metodológicos, formativos, misionales y políticas, en materia de administración del talento humano.

Este Programa buscará crear un espacio para que los funcionarios:

- Se enteren de las reformas en la entidad.
- Actualicen sus conocimientos respecto de los énfasis de cada administración en su política económica, social y ambiental.
- Se actualicen respecto de las normas y decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, y se informen de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los funcionarios públicos.
- Reflexionen sobre los valores y principios propios de la cultura organizacional, tanto los éticos como los propiamente organizacionales, y renueven su compromiso con la práctica de los mismos.
- Se informen sobre las nuevas disposiciones en materia de administración del talento humano.
- Fortalezcan el sentido de pertenencia e identidad con la entidad.

7.3 Programa 3: Fortalecimiento y actualización de conocimientos específicos

Busca contribuir al fortalecimiento y actualización de conocimientos de los funcionarios, mediante la ejecución de programas de capacitación y formación en conocimientos específicos que cualifiquen el saber y el saber hacer para el mejoramiento de su desempeño laboral.

PLATO SE TRANSFORMA CONTIGO”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
INTEGRADO
2021**

7.4 Programa 4: Seguridad y Salud en el Trabajo

Concientizar y sensibilizar a todos los empleados y funcionarios acerca de la importancia de conocer los Programas de Salud Ocupacional con el fin de cuidar la Salud en pro del bienestar físico, mental y laboral. Estos programas se desarrollarán aprovechando el apoyo y acompañamiento que realiza la ARL “Positiva”.

7.5 Programa 5: Normatividad en contratación pública

Dar a conocer las principales disposiciones legales, las normas, los procedimientos, métodos y demás instrumentos de trabajo relacionados con el sistema nacional de contratación pública.

7.6 Programa 6: Sistema Integrado de desarrollo de recursos humanos

Dar a conocer las disposiciones constitucionales, legales, demás normas jurídicas, los procedimientos y las técnicas aplicables en el sector público para el manejo del Sistema de Recursos Humanos.

Para el desarrollo de estos programas se aprovechará la Red Institucional de Capacitación. El uso de esta red, permitirá desarrollaran capacitaciones en temas específicos ateniendo las necesidades de capacitación. La Red Institucional contribuye al fortalecimiento de las habilidades y competencias de los servidores, de acuerdo con su especialidad.

Está red está conformada por:

- 7.6.1 Escuela Superior de Administración Pública-ESAP
- 7.6.2 Escuela de Alto Gobierno
- 7.6.3 Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- 7.6.4 Departamento Nacional de Planeación - DNP -
- 7.6.5 Archivo General de la Nación – AGN

PLATO SE TRANSFORMA CONTIGO”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
INTEGRADO
2021**

8. REGISTRO DE LA CAPACITACIÓN

En todas las capacitaciones se hará el registro en el formato de asistencia, que diligenciarán los asistentes a la capacitación, el cual facilitará la recopilación de la información de las personas que asisten a las capacitaciones y la compilación de datos valiosos para la entidad.

9. DIAGNOSTICO

A continuación, se presentan el diagnostico de necesidades de las diferentes dependencias y áreas de las distintas Secretarías de la Administración Municipal. profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
PIC - PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2021
DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

NECESIDAD INSTITUCIONAL	SECRETARÍA / OFICINA	LÍNEA PROGRAMÁTICA
Motivación Institucional	RECURSOS HUMANOS	Gestión del cambio – Cultura Organizacional
Liderazgo, Identificación con la Entidad	RECURSOS HUMANOS	
Trabajo en equipo, Innovación	RECURSOS HUMANOS - DEPARTAMENTO	
Clima laboral	RECURSOS HUMANOS	
Gestión del Cambio	RECURSOS HUMANOS	
Cultura Organizacional	RECURSOS HUMANOS	
Direccionamiento.	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN	
Seguridad y Salud en el Trabajo	RECURSOS HUMANOS	
Código de Integridad	CONTROL INTERNO	
Bienestar y Estímulos	RECURSOS HUMANOS	
Manejo de Correcta	RECURSOS HUMANOS	
Capacitación Equidad de Genero	GOBIERNO	Institucionalidad

PLATO SE TRANSFORMA CONTIGO”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



**DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO**

NIT 891780051-4

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
INTEGRADO
2021**

Capacitación sobre administración pública y desarrollo territorial	GOBIERNO - DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACION	para la paz
Escenarios Institucionales en Posconflicto	GOBIERNO	
Metodologías de articulación y coordinación	PLANEACIÓN - DESARROLLO SOCIAL	
Estructuras organizacionales	TODAS	
Presentaciones efectivas y técnicas para hablar el publico (que incluya desarrollo de habilidades para el uso de	TODAS	Metodologías, modelamiento, sistemas de información.

NECESIDAD INSTITUCIONAL	SECRETARÍA OFICINA /	LÍNEA PROGRAMÁTICA
Metodologías de Investigación (Temas de investigación u elaboración de documentos)	TODAS	
Indicadores de Gestión	TODAS	
Manejo y elaboración de bases de datos	TODAS	
Análisis de datos	TODAS	
Caracterización de usuarios	DESARROLLO SOCIAL	
comunicación organizacional	TODAS	
Atención Telefónica.	TODAS	

PLATO SE TRANSFORMA CONTIGO"

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
INTEGRADO
2021

Servicio al cliente.	TODAS	Servicio al Ciudadano
Lenguaje al ciudadano al servicio	GOBIERNO	
Organización de fondos acumulados	TODAS	
Actualización normativa en la Ley 1712 de 2014, Ley de transparencia por medio de la cual se crea la Ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública Nacional y se dictan otras disposiciones	GOBIERNO	Gestión Documental
Acciones de sensibilización sobre el valor patrimonial de los documentos físicos y electrónicos y la preservación a largo plazo.	TODAS	
Curso básico sobre organización y manejo de Archivos	TODAS	
Gestión electrónica de documentos	TODAS	
Descripción Documental	TODAS	

NECESIDAD INSTITUCIONAL	SECRETARÍA / OFICINA	LÍNEA PROGRAMÁTICA
Actualización normativa en la ley 1437 de 2011 código de procedimiento administrativo y de contencioso administrativo	TODAS	

PLATO SE TRANSFORMA CONTIGO”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
INTEGRADO
2021**

Capacitación en competencias laborales	TODAS	Gestión del Conocimiento
Contratación estatal	OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA	
Comisión de Personal	RECURSOS HUMANOS	
Situaciones Administrativas	OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA	
Contabilidad Publica	HACIENDA	
ACTUALIZACIÓN TRIBUTARIA	HACIENDA	
SECOOP II	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN	
Actualización en temas contractuales	OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA	

10. CRONOGRAMA

Es el Anexo al final del documento.

11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Se realizará mediante la ejecución de las actividades y establecer el impacto de las actividades que se desarrollen dentro del marco del PIC y posterior permite la retroalimentación para subsanar o mejorar los resultados que se estén obteniendo.

11.1 Indicadores para Evaluar la Gestión el PIC

Los indicadores desarrollados para la medición del Plan Institucional de Capacitación son los siguientes:

- ❖ Contribución a la mejora del desempeño laboral.
- ❖ Participación de los servidores de cada área en la formulación de los proyectos de aprendizaje.
- ❖ Implementación del PIC.

PLATO SE TRANSFORMA CONTIGO"

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
INTEGRADO
2021**

**ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
PIC - PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2021
INDICADORES DE GESTIÓN - PIC 2021**

¿Qué evaluar?	Formula del Indicador
Implementación del PIC	(Número de actividades ejecutadas de capacitación / Número de actividades programadas) x 100
Contribución a la mejora del Desempeño laboral	Contribución a la mejora del desempeño laboral (Número de respuestas de contribución a mejorar el desempeño en: el saber, saber, hacer y ser / Numero de Encuestados) * 100

11.2 Evaluación del Impacto de la Capacitación

Mediante la evaluación del Impacto de la Capacitación el cual permite medir los resultados frente a las competencias del saber, saber hacer y el ser como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación. Estos respectivos reportes se realizarán semestralmente.

(Anexo N° 1 Evaluación del Impacto de la Capacitación).

ANEXOS

Anexo 1. Evaluación del Impacto de la Capacitación

**ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
PIC - PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018**

PLATO SE TRANSFORMA CONTIGO"

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
INTEGRADO
2021**

**EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN
ESTE FORMATO DEBE SER DILIGENCIADO AL FINALIZAR LA CAPACITACIÓN
PARA MEDIR LA EFICACIA DE LA MISMA**

TEMA		FECHA	DD	MM	AA
FACILITADOR O DOCENTE		LUGA			
SECRETARÍA		OFICINA			

Marque una X el valor que mejor refleje su opinión frente a las siguientes afirmaciones, teniendo en cuenta los siguientes valores:
5= COMPLETAMENTE DE ACUERDO - 4= DE ACUERDO - 3= NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO - 2= EN DESACUERDO - 1= COMPLETAMENTE EN DESACUERDO

1. EVALUACIÓN DEL CONTENIDO:

- 1.1 Los objetivos de la capacitación fueron presentados al inicio de la misma y éstos se han cumplido satisfactoriamente
- 1.2 Los contenidos de la capacitación responden a los objetivos planteados y satisfacen las expectativas de la misma
- 1.3 El nivel de profundidad de los contenidos de la capacitación ha sido adecuado.

1	2	3	4	5

2. EVALUACIÓN DE UTILIDAD Y APLICABILIDAD

- 2.1 La capacitación le ha aportado conocimientos nuevos cumpliendo con sus expectativas de aprendizaje.
- 2.2 Los conocimientos adquiridos son útiles y aplicables en el campo personal y /o laboral como herramienta para la mejora.
- 2.3 La capacitación le proporcionó los conocimientos y/o información planteada de acuerdo con los objetivos y contenidos de la misma

3. EVALUACIÓN DEL FACILITADOR O DOCENTE

- 3.1 El facilitador o docente tiene dominio, conocimiento de la materia, facilitando el aprendizaje de los participantes
- 3.2 El facilitador o docente ha expuesto los temas con claridad, respondiendo adecuadamente a las inquietudes planteadas.
- 3.3 El facilitador o docente ha desarrollado el curso de manera amena, participativa, mostrando capacidad pedagógica.

PLATO SE TRANSFORMA CONTIGO”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina

