



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME**


100-623

DESPACHO

TRD -



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO



ANIBAL MENDOZA BOHÓRQUEZ
Alcalde Municipal
Plan de desarrollo “Cabalgando con
transparencia”

TAME ARAUCA

2021



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co

contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623
DESPACHO

TRD -



Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO LEGAL.....	4
2. ORGANIGRAMA.....	8
3. RESULTADOS AUTODIAGNÓSTICO GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO.....	9
3.1 Gráfica 1: Criterios de Calificación de la Matriz GETH.....	9
3.2 Política Gestión Estratégica del Talento Humano del Municipio de Tame:.....	10
3.3 La Planeación y el ciclo de vida del servidor público.....	11
3.4 Planeación.....	11
3.5 INGRESO.....	12
3.6 DESARROLLO.....	12
3.7 RETIRO.....	13
4. RESULTADO DE CARACTERIZACIÓN DE INFORMACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS.....	15
4.1 EMPLEOS POR NIVEL JERARQUICO.....	15
4.2 Formas de Ingreso.....	15
4.3 Años de antigüedad de los servidores Públicos.....	16
5. OBJETIVO.....	17
5.1 OBJETIVO GENERAL.....	17
5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	17
6. Previo a la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano.....	18
6.1 Disposición de información:.....	18
6.2 Ingreso.....	19
6.3 Permanencia o desarrollo:.....	20
6.4 Desvinculación.....	21
7. IMPLEMENTACION DEL PLAN DE ACCION.....	22
8. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO.....	23
9. REGISTRO.....	23



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co

contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME**



100-623

DESPACHO

TRD -

10. Anexos.....24

INTRODUCCIÓN

El Municipio de Tame a través de su Plan de desarrollo Municipal “cabalgando con transparencia” 2020-2023 en cabeza del señor Alcalde Aníbal Mendoza Bohórquez, busca implementar una Gerencia Pública transparente, con servidores públicos altamente capacitados, felices y empoderados, que produzcan resultados para el beneficio de toda la comunidad.

Teniendo en cuenta lo anterior es necesario la implementación de un Plan Estratégico de Talento Humano como instrumento de planeación para fijar el curso concreto de políticas y acciones a seguir en el desarrollo de planes, programas y proyectos de la Alcaldía de Tame, para el corto, mediano y largo plazo. Este plan ayudará a establecer las estrategias, las actividades a realizar, los tiempos, recursos necesarios para su ejecución y el seguimiento y evaluación de los programas y proyectos de talento humano.

Dentro del Plan Estratégico de Talento Humano, se encuentra el plan anual de vacantes, plan anual de provisión de empleos, plan institucional de capacitación, plan de bienestar e incentivos, plan de salud y seguridad en el trabajo, clima organizacional, enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y la política de talento humano, la cual está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos, buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación de servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados.



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME**



100-623

DESPACHO

TRD -

Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro de la Gestión Estratégica del Talento Humano GETH, las estrategias de la entidad y el Plan de Desarrollo del Municipio de Tame.

En la GETH se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

1. Ingreso: comprende los procesos de vinculación, inducción y evaluación del desempeño.
2. Permanencia: en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, entre otras.
3. Desvinculación: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

Para la implementación de este plan y el logro de las metas y los objetivos es importante la participación de todos los servidores públicos de la Alcaldía y el compromiso en cada una de las actividades realizadas.

1. MARCO LEGAL

Ley 70 de 1988	“por la cual se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para los empleados del sector público.
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.
Ley 100 del 23 de diciembre de	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME**



100-623

DESPACHO

TRD -

1993	
Decreto 1295 de 1994	“Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados de Estado.
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el párrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.
Ley 909 de 2004	Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1227 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.
Decreto 2539 de 2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales aplican los Decretos Ley 770 y 785 de 2005.
Ley 1064 de 2006	Por el cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la ley General de Educación.
Ley 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.
Decreto 4665 de 2007	Por el cual se adopta la actualización del plan nacional de formación y capacitación para los servidores públicos.
Ley 1221 de 2008	“Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones”.
Ley 1474 de 2011	Por el cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
Circular Externa de Función	Metodología Plan de Mejoramiento Individual.



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co
contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME**



100-623

DESPACHO

TRD -

Pública No 100-003	
Ley 1562 de 2012	“Por medio del cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”.
Decreto 884 de 2012	“Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones”.
Ley 1651 de 2013	Por medio de la cual se modifican los artículos 13, 20, 21, 22, 30 y 38 de la Ley 115 de 1994 y se dictan otras disposiciones-ley de bilingüismo.
Ley 1712 de 2014	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.
Circular externa No. 100-010-2014	Asunto: orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario de la Función Pública.
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto 171 de 2016	por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 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).
Ley 1780 de 2016	“Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones”
Acuerdo 565 de 2016	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
Decreto 648 de 2017	Por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento único del Sector de la Función Pública.
	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co
contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623
DESPACHO**



TRD -

Decreto 052 de 2017	1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST
Decreto 1499 de 2017	por medio del cual se modifica el decreto 1083 de 2015, Decreto único Reglamentario de la Función Pública, en lo relacionado con el sistema de gestión establecido en el artículo 33 de la ley 1753 de 2015.
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. (programa de Bienestar).
Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC.
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
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.
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional.
Decreto 726 del	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co

contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623
DESPACHO



TRD -

26 de abril de 2018	Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.
Resolución 0667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.
Decreto 815 de 2018	Por el cual se 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 1952 de 2019	Por medio del cual se expide el Código General Disciplinario y se deroga la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionada con el derecho disciplinario. (Diferida hasta el 1 de julio de 2021)
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019:	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.

2. ORGANIGRAMA



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co
contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

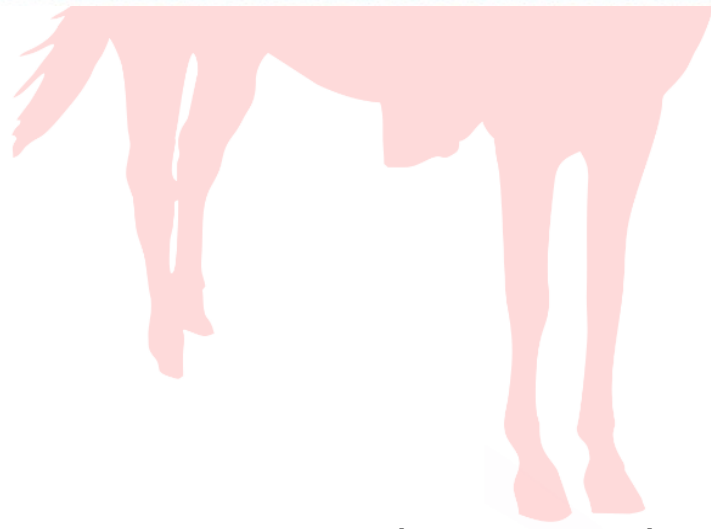
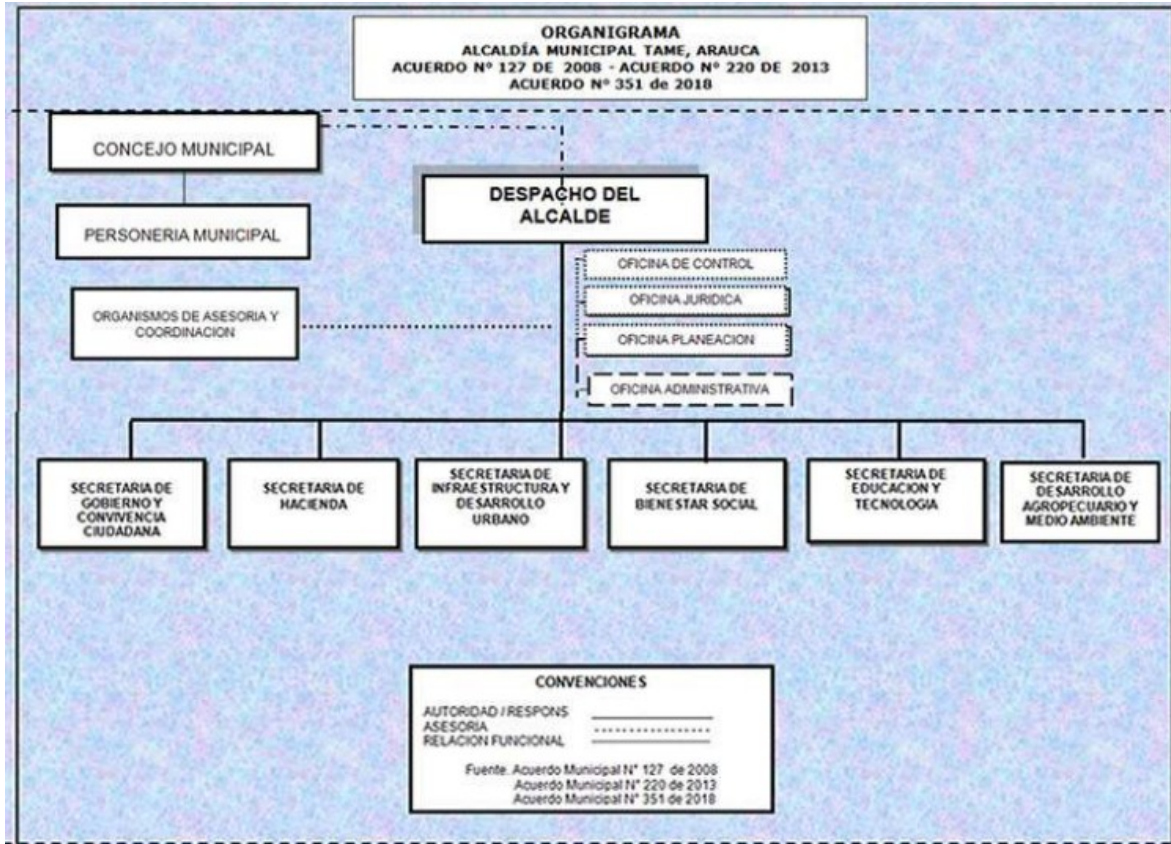
“Cabalgando con Transparencia”



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623
DESPACHO



TRD -



3. RESULTADOS AUTODIAGNÓSTICO GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO.

3.1 Gráfica 1: Criterios de Calificación de la Matriz GETH



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME**



100-623

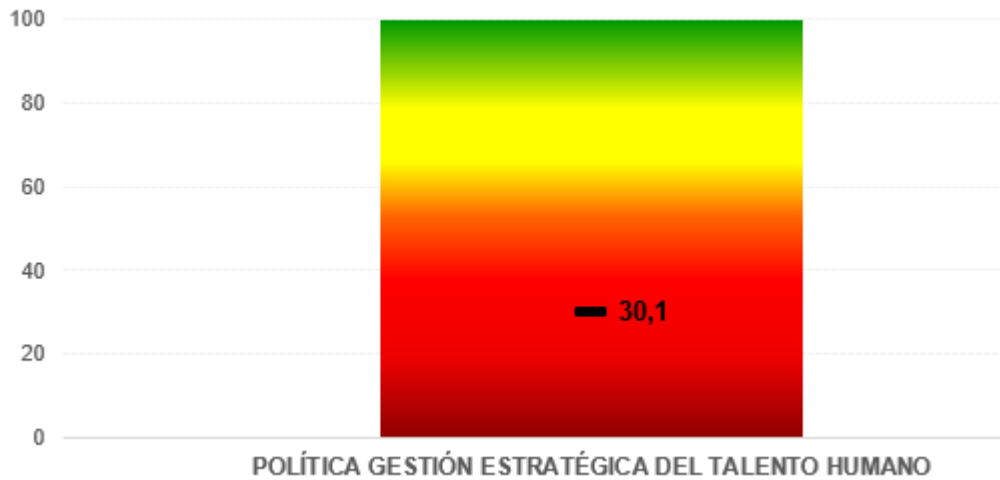
DESPACHO

TRD -



Fuente: Resultado Rutas Autodiagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano Municipio de Tame

3.2 Política Gestión Estratégica del Talento Humano del Municipio de Tame:



Fuente: Resultado Rutas Autodiagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano Municipio de Tame

El autodiagnóstico de talento humano de MIPG arrojó una calificación de 30,1% sobre un total de 100, ubicándola en el nivel de madurez básico operativo medio (21-40).

La entidad no ha implementado prácticas de valor agregado a GETH, se limita a las directrices generales, cumpliendo los aspectos formales de la gestión. Esto implica un nivel de alerta para la gestión, se está cumpliendo con los mínimos exigidos por la normatividad e inclusive menos, en cuanto a la gestión de los servidores públicos en la Alcaldía.



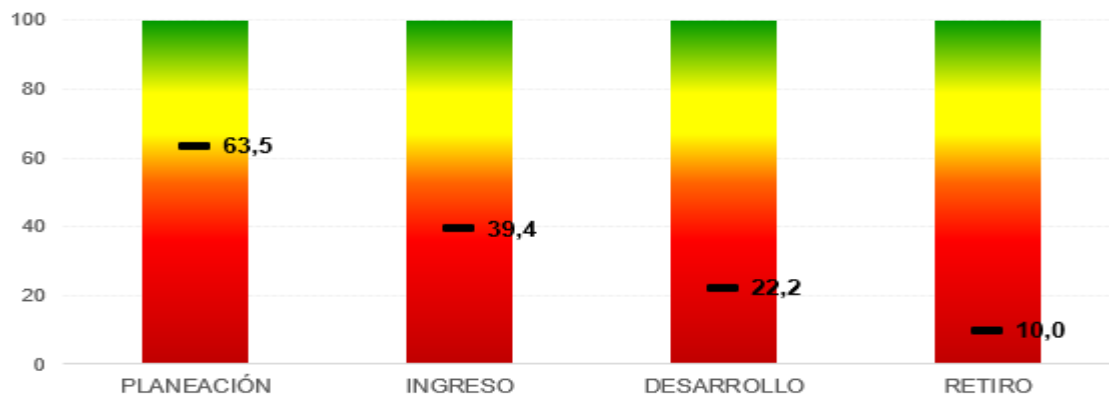
REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

Es importante intervenir e implementar los diferentes planes, programas y proyectos, para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en la entidad.

3.3 La Planeación y el ciclo de vida del servidor público



Fuente: Resultado Rutas Autodiagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano Municipio de Tame

En la matriz GETH se puede evidenciar el ciclo de planeación cuenta con un avance del 63,5% esto quiere decir que la Alcaldía cuenta con el Manual de Funciones y competencias laborales, con normograma en donde está toda la normatividad aplicable a la GETH, las hojas de vida se encuentran actualizadas en el SIGEP.

El ciclo de vida de los servidores públicos como el ingreso está en un 39,4% requiere de la implementación de procesos, procedimientos, planes, evaluación del desempeño. El ciclo del desarrollo hace falta la implementación de los procesos, procedimientos, planes y programas como PIC, plan de bienestar e incentivos, evaluación del desempeño, reinducción, cultura organizacional, plan anual de vacantes. Y en el ciclo de retiro no se hace ningún procedimiento de desvinculación asistida.

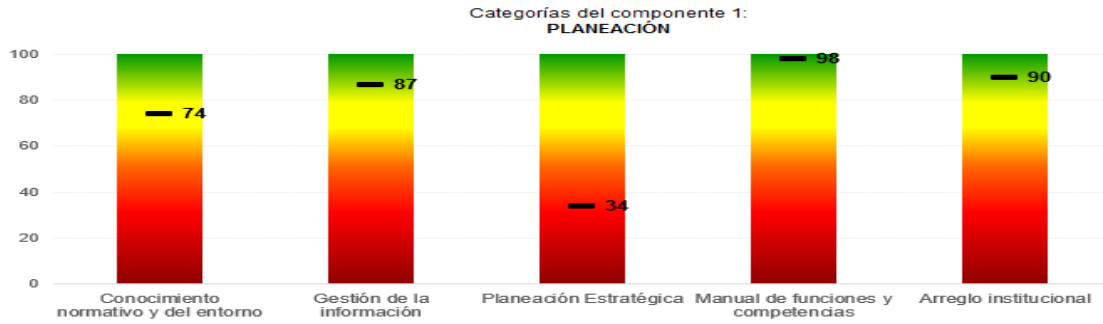
3.4 Planeación



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623
DESPACHO



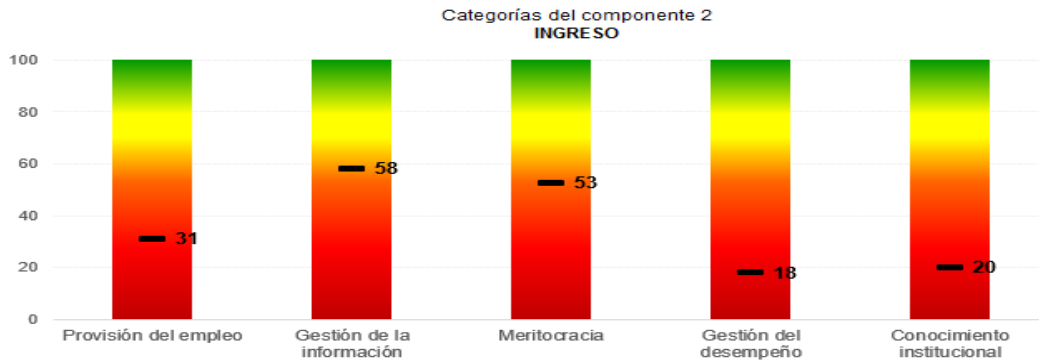
TRD -



Fuente: Resultado Rutas Autodiagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano Municipio de Tame

Según la matriz de GETH, el componente de planeación el ítem más bajo es el de la planeación estratégica que se encuentra en un 34%, que es donde se debe hacer intervención.

3.5 INGRESO



Fuente: Resultado Rutas Autodiagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano Municipio de Tame

Según la matriz de GETH, el componente de ingreso requiere de intervención urgente.

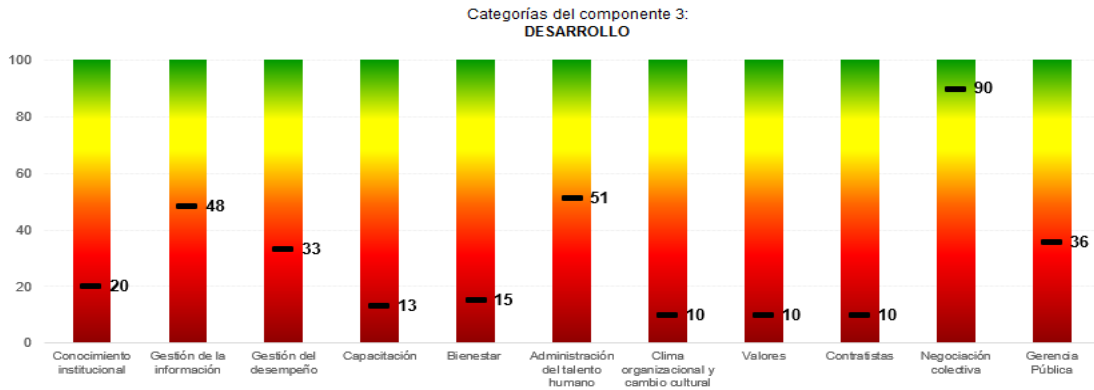
3.6 DESARROLLO



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623
DESPACHO



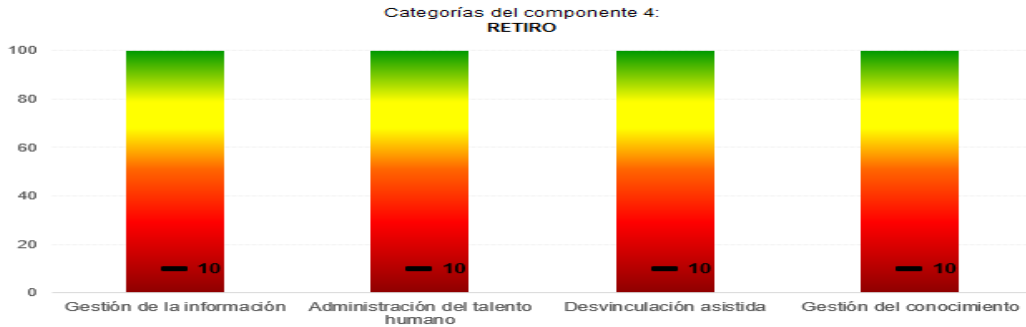
TRD -



Fuente: Resultado Rutas Autodiagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano Municipio de Tame

Según la matriz de GETH, el componente de desarrollo requiere de intervención con urgencia.

3.7 RETIRO

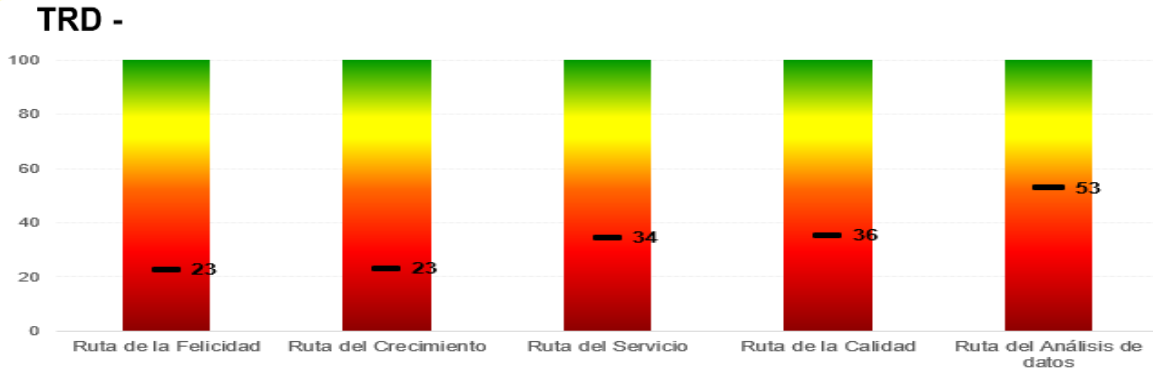


Fuente: Resultado Rutas Autodiagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano Municipio de Tame

Según la matriz de GETH, el componente de retiro requiere de intervención con urgencia.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623
DESPACHO



Fuente: Resultado Rutas Autodiagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano Municipio de Tame

En la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, es posible evidenciar que en cuanto a las rutas de creación de valor la Alcaldía se desempeña mayor mérito es la ruta del análisis de datos, la ruta de la felicidad que es con la que se quiere dar bienestar en los puestos de trabajo a los servidores públicos alcanza solo un 23%, lo mismo que la ruta del crecimiento que es la encargada de fortalecer el aprendizaje en los servidores públicos, la ruta del servicio alcanza un 34% siendo esta la encargada de lograr que la atención al ciudadano mejore continuamente; la ruta de la calidad que es la encargada de la interiorización de los valores e implementar una cultura de calidad alcanza un 36%. Esto evidencia que la administración Municipal requiere con urgencia la implementación del Plan institucional de capacitación, plan de estímulos e incentivos, evaluación del desempeño, inducción y reinducción, cultura organizacional, código de integridad.



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME**



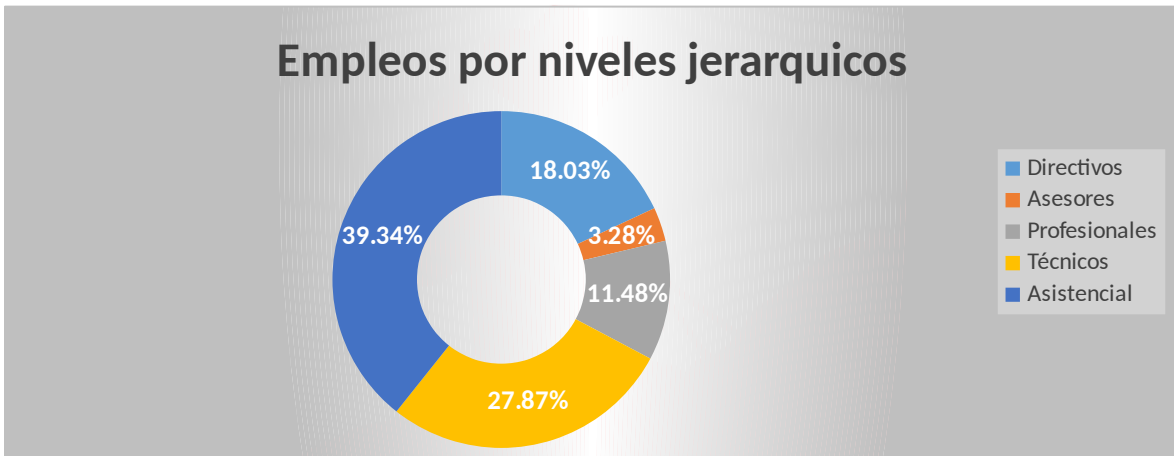
100-623

DESPACHO

TRD -

4. RESULTADO DE CARACTERIZACIÓN DE INFORMACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS.

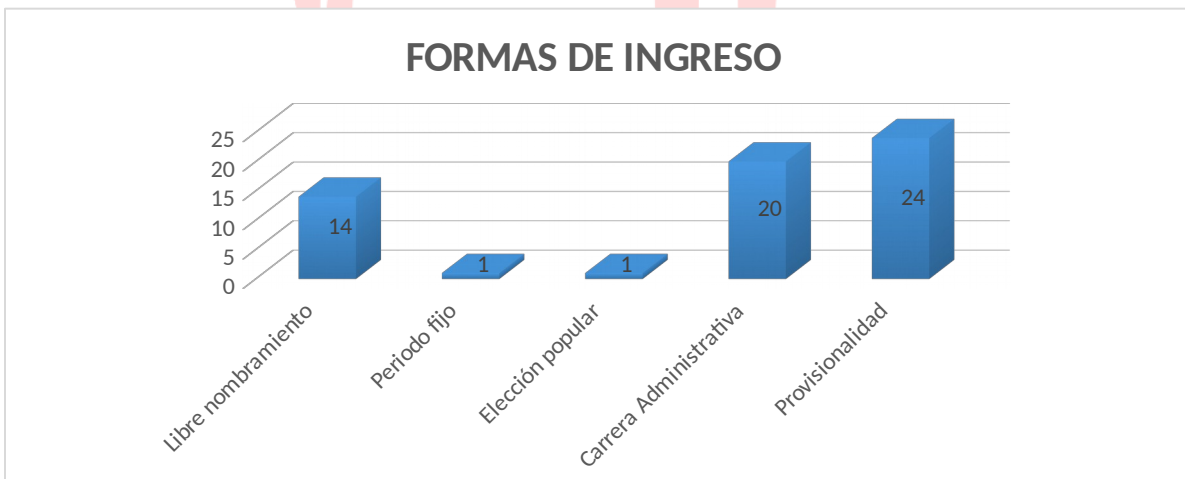
4.1 EMPLEOS POR NIVEL JERARQUICO



Fuente: propia. Consolidación de matriz de calificación de hoja de vida.

De los 61 servidores públicos existente en la planta de personal, el 39% son Asistenciales, el 28% son técnicos, el 18% son Directivos, el 12% son profesionales y el 3% son Asesores. Se sugiere la profesionalización de la planta de personal para soportar las funciones del nivel profesional en cumplimiento del decreto 1083 de 2015.

4.2 Formas de Ingreso





REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623
DESPACHO

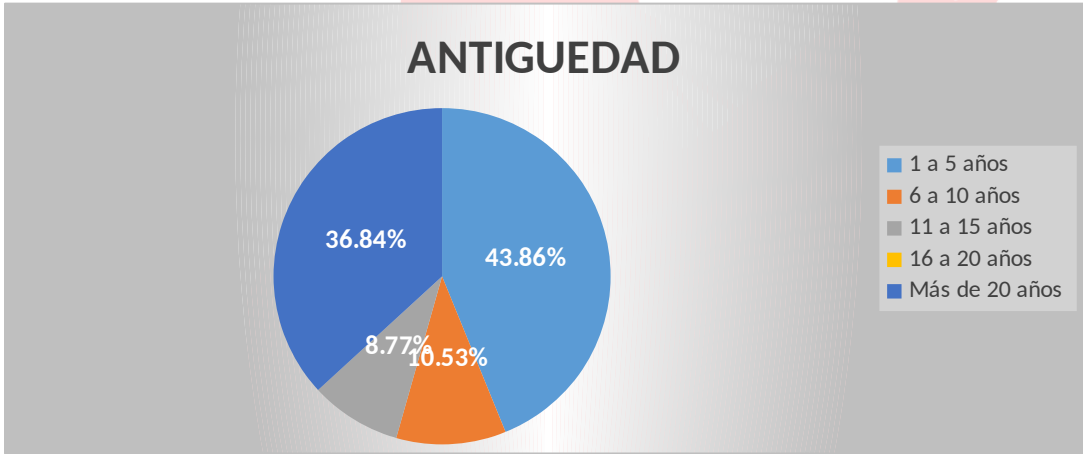


TRD -

Fuente: propia. Consolidación de matriz de calificación de hoja de vida.

Dentro de las formas de ingreso de los servidores públicos a la Alcaldía de Tame, el 40% de ellos están provisionalidad, el 33% se encuentran en carrera administrativa, el 23% están en libre nombramiento y el 2% en periodo fijo y 2% elección popular.

4.3 Años de antigüedad de los servidores Públicos.



Fuente: propia. Consolidación de matriz de calificación de hoja de vida.

El 44% de los servidores públicos tienen más de 20 años de trabajo con la Alcaldía, el 37% tienen una antigüedad de 1 a 5 años, el 10% están entre 6 -10 años, el 9% están entre 11 a 15 años laborando en la entidad. Por lo tanto, se sugiere iniciar un plan de desvinculación asistida para que los servidores públicos que cuenten con el tiempo cumplido para la pensión inicien un nuevo propósito de vida.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**

TRD -



5. OBJETIVO

5.1 OBJETIVO GENERAL

Planear, promover y evaluar programas orientados al desarrollo del talento humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores públicos de la Alcaldía de Tame, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, como el corazón del modelo, para contribuir en la calidad de vida laboral, al mejoramiento de las capacidades, habilidades y conocimientos, en el marco de la integridad y la creación de valor público.

5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores la motivación y calidez humana en la presentación de los servicios al internos y externos de la Alcaldía y se refleje en el cumplimiento de las metas institucionales.
- ✓ Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- ✓ Propiciar espacios de reconocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores.
- ✓ Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co

contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad por la Alcaldía.

- ✓ Surtir el procedimiento de los concursos de acuerdo con los lineamientos establecidos con la CNSC.
- ✓ Monitorear el proceso de evaluación del desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público, generando acciones de retroalimentación y el establecimiento de planes de mejoramiento individual.

6. Previo a la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

6.1 Disposición de información:

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y por ende, en el bienestar de los ciudadanos. Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano la Alcaldía de Tame cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica:

- ✓ un normograma del proceso de talento humano.
- ✓ Una matriz en Excel en donde están caracterizados los 61 servidores públicos que hacen parte de la planta de personal, que cuenta con la siguiente información: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co
contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME**



100-623

DESPACHO

TRD -

Caracterización de los empleos: La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global así:

NÚMERO DE EMPLEOS EN LA ALCALDIA TAME	
NIVELES	TOTAL
Libre nombramiento	14
Período fijo	1
Elección popular	1
Carrera Administrativa	20
Provisionalidad	25
Total	61

Fuente: propia. Consolidación de matriz de calificación de hoja de vida.

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, la Secretaria Administrativa cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

Con base en lo anterior, el plan estratégico realiza sus acciones dirigidas al talento humano en tres fases o momentos fundamentales:

6.2 Ingreso

- ✓ **Vinculación:** Identificar las vacantes, los cargos a proveer y definir los perfiles requeridos para ocupar la planta de personal, se buscan los candidatos más idóneos para cubrir la vacante de un cargo; esto bajo las disposiciones legales impuestas por la Ley 909 de 2004, que establece las prácticas que deben seguir las entidades públicas para los procesos de selección.



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co
contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

- ✓ **Inducción:** Una vez vinculados se realizan las labores de inducción, con el fin de garantizar la adaptabilidad, el conocimiento de las labores del cargo y de la cultura de la organización.
- ✓ **Evaluación:** Se genera una evaluación del periodo de prueba a todos los funcionarios que se encuentren en esta situación.

6.3 Permanencia o desarrollo:

- ✓ **Plan Institucional de Capacitación:** son los procesos que se adelantan con el fin de mejorar el desempeño de los servidores y contextualizarlos en el marco estratégico de la entidad. En este plan está incluido la inducción y la reinducción.
- ✓ **Plan de Bienestar e incentivos:** Encaminado a mantener niveles adecuados de calidad de vida de los servidores públicos.
- ✓ **Cultura organizacional:** Son todas las normas y valores por los que se rige la entidad y tiene que ver con la relación de los servidores públicos al interior y al exterior con los grupos de valor.
- ✓ **Código de Integridad:** según lo establecido por Función Pública “para lograr organizaciones y servidores públicos íntegros no basta con adoptar normas e instrumentos técnicos. También es indispensable que los ciudadanos, los servidores y las organizaciones públicas se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias. Es decir, para avanzar en el fomento de la integridad pública es imprescindible acompañar y respaldar las políticas públicas formales, técnicas y normativas con un ejercicio comunicativo y pedagógico alternativo que busque alcanzar cambios concretos en las



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co
contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores públicos y los ciudadanos.

- ✓ **Seguridad y salud en el trabajo:** prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Busca mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores.
- ✓ **Plan Anual de Vacantes:** Es una herramienta que permite actualizar la información de los cargos vacantes en la Secretaría, con el fin de programar la vacancia de forma que no se afecte el cumplimiento de las actividades y objetivos institucionales, o se generen recargas en el trabajo del personal que puedan afectar el clima laboral, el bienestar de los funcionarios o la calidad de los servicios prestados por la entidad.

A través del plan anual de vacantes se logra programar la provisión de los empleos de vacancia, el número de cargos que deben proveerse, garantizando el correcto funcionamiento. Esta información se actualizará y publicará con una periodicidad anual.

- ✓ **Evaluación de desempeño:** busca identificar las fortaleza y debilidades con respecto a conocimientos, habilidades y actitudes del funcionario.

6.4 Desvinculación

Es el conjunto de acciones, que posibilitan el retiro del servidor de la entidad, con beneficio para la persona y para el ambiente organizacional, en el que se mantienen las relaciones entre la organización y el funcionario desvinculado a



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

través de una gestión adecuada que permita tratar la crisis causada por la salida de la entidad.

7. IMPLEMENTACION DEL PLAN DE ACCION

El propósito para esta vigencia 2021 es adelantar acciones que conduzcan al fortalecimiento en el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y desvinculación), que resultaron con un puntaje bajo en los resultados arrojados por el autodiagnóstico, esto con el fin de mejorar capacidades del Talento Humano en la Alcaldía. De igual forma la Secretaria Administrativa, alineará sus planes de acuerdo a las directrices establecidas por Función Pública.

Para ello, se definieron las siguientes estrategias:

- 7.1 Fortalecer las competencias y habilidades de los servidores de la entidad, mediante las actividades propuestas en el Plan Institucional de Capacitación, PIC.
- 7.2 Fortalecer el desempeño eficaz, compromiso, trabajo en equipo y liderazgo, al igual que el mejoramiento del clima laboral en los servidores mediante el Plan de Bienestar e Incentivos.
- 7.3 Definir metodología y plan de trabajo para la Gestión del conocimiento como parte de la implementación de MIPG.
- 7.4 Implementar y divulgar el Código de Integridad fomentando los valores institucionales.
- 7.5 Fortalecer la salud y el bienestar de los servidores públicos a través del Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo.



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co
contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623
DESPACHO



TRD -

7.6 La Evaluación del Desempeño es una importante herramienta para el desarrollo integral de los servidores públicos y a la Secretaria Administrativa le sirve de insumo para la elaboración de los diferentes planes.

8. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

La alcaldía Tame, acorde con los lineamientos establecidos, maneja las siguientes herramientas con el fin de facilitar no solo la implementación sino también el seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano:

8.1 La gestión de Talento Humano se evaluará a través del instrumento de verificación y medición de la evolución de MIPG el Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG II.

8.2 Los resultados obtenidos de esta medición permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar para el siguiente año.

8.3 Plan anual de Auditorias.

8.4 Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP.

8.5 Indicadores de Gestión.

9. REGISTRO

Se llevará un registro de asistencia de cada una de las actividades desarrolladas y de evaluación de estas.

Durante la ejecución de las diferentes actividades desarrolladas se dejarán los siguientes registros:



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co
contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME**

100-623

DESPACHO

TRD -



9.1 Registro de asistencia: Utilización del formato Evidencia de reunion o asistencia que se tenga establecido en la Alcaldía, diligenciado por los asistentes a las actividades, el mismo debe ser registrado en una base de datos de participación, que permita llevar el índice de participación y cubrimiento de los planes.

9.2 Registro fotográfico: Se dejará registro fotográfico de todas las actividades realizadas, para publicar en los diferentes medios que establezca el Secretario Administrativo.

9.3 Registro de percepción de actividades de bienestar e Incentivos, capacitación: aplicará para todas las actividades que se lleven a cabo, se aplicará finalizada la actividad con el propósito de conocer la percepción de los servidores que participan en las actividades. En caso de no poderse aplicar a todos los asistentes, se tomará una muestra del 10% de los participantes para la evaluación.

10. Anexos

- 10.1 Plan Anual de Vacantes
- 10.2 Plan de previsión de talento Humano
- 10.3 Plan Institucional de capacitación
- 10.4 Plan de Bienestar e Incentivos
- 10.5 Sistema de seguridad y salud en el trabajo



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co

contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”