

ALCALDÍA DE  
**QUIBDÓ**  
Nit. 891680011-0

SECRETARIA  
GENERAL  
OFICINA DE TALENTO

DECRETO NUMERO 0113 DE 2024  
( 31 ENE 2024 )

**POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024, PARA LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE QUIBDÓ**

EL ALCALDE DEL MUNICIPIO DE QUIBDO, en uso de sus facultades legales y, en especial las conferidas en la Ley 136 de 1994, modificada por la Ley 1551 de 2012, Ley 909 de 2004, Ley 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015, Decreto 612 de 2018 y demás normas concordantes, y

**CONSIDERANDO:**

Que en virtud del artículo 209 de la Constitución Política de Colombia, la función administrativa se desarrolla con fundamento en los principios de *"igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones"*

Que el Gobierno Nacional pensando en la necesidad de establecer procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan al desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo permitir elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora, expidió el Decreto Ley 1567 de 1998, *"Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado"*

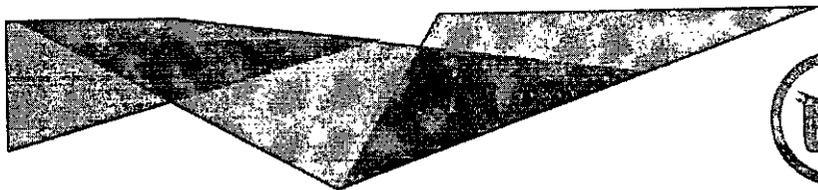
Que en sus artículos 19 y 34 el Decreto Ley 1567 de 1998 contiene la obligación de adoptar y desarrollar en todas las entidades planes anuales de Bienestar Social e Incentivos para sus empleados.

Que el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 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 artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015 establece que: *"Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso"*

Proyectó: *Diego Andrés Quiroga Palomares*  
Aprobó:  
Visto Bueno:

Tel: (4) 6712175  
contacto@quibdo-choco.gov.co  
www.quibdo-choco.gov.co  
Carrera 2 #24a-32 / Quibdó-Chocó  
Código postal 270001



ALCALDÍA DE  
**QUIBDÓ**  
Nít. 891680011-0

SECRETARIA  
GENERAL  
OFICINA DE TALENTO

0113

de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar laboral”

Que en igual sentido el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015 contempla que: *“Los planes de incentivos enmarcados dentro de los planes de Bienestar Social, tienen por objetivo 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 las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.

Que para el adecuado cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de Bienestar Social e Incentivo, la entidad debe apropiar anualmente en su respectivo presupuesto los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de los mismo.

Que la dependencia de Talento Humano QUIBDÓ, aplicaron encuesta y caracterización a los servidores públicos, con el fin de identificar las necesidades de capacitación.

Que de acuerdo con el numeral primero del artículo 2.2.22.3.3. del decreto 1083 de 2015 uno de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, es *“Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”*

Que el **PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024** se adopta a través del presente acto administrativo, podrá ser sujeto a las modificaciones y adiciones necesarias que surjan y a la ejecución presupuestal.

Que, en mérito de lo antes expuesto,

#### DECRETA:

**ARTICULO PRIMERO:** Adoptar el **PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024** de la Alcaldía Municipal de Quibdó, para la vigencia fiscal de 2024, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

**ARTICULO SEGUNDO:** La ejecución y seguimiento al cumplimiento del presente plan está bajo la responsabilidad de la Secretaria de Servicios Administrativos y la dependencia de Talento Humano.

Proyectó: *Angela Alejandra Quintero Padilla*

Aprobó:

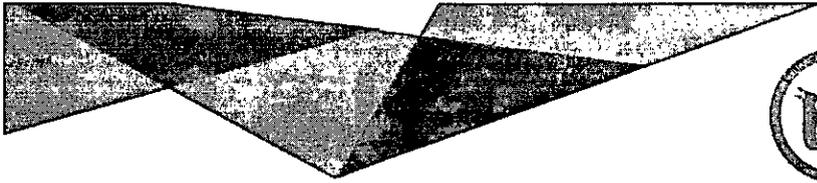
Visto Bueno:

Tel: (4) 6712175

contacto@quibdo-choco.gov.co

www.quibdo-choco.gov.co

Carrera 2 #24a-32 / Quibdó-Chocó  
Código postal 270001



ALCALDÍA DE  
**QUIBDÓ**  
NIT. 891680011-0

SECRETARIA  
GENERAL  
OFICINA DE TALENTO

0113

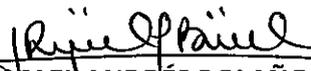
**ARTICULO TERCERO:** El PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024 estará sujeto a la disponibilidad presupuestal que se asigne a la vigencia.

**ARTICULO CUARTO:** Socialícese el presente Decreto a los servidores públicos de la Administración Municipal.

**ARTICULO QUINTO:** El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación.

### COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Quibdó a los, **31** ENE 2024:

  
RAFAEL ANDRÉS BOLAÑO PINO  
Alcalde del Municipio de Quibdó

Proyectó: *Rafael Andrés Bolaño Pino*

Aprobó:

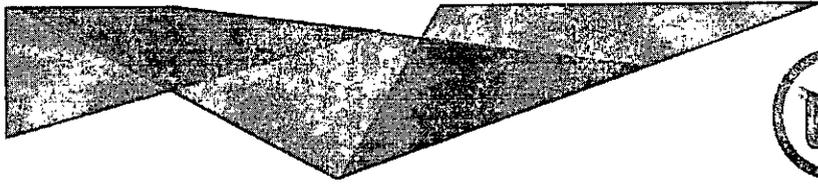
Visto Bueno:

Tel: (4) 6712175

contacto@quibdo-choco.gov.co

www.quibdo-choco.gov.co

Carrera 2 #24a-32 / Quibdó-Chocó  
Código postal 270001



ALCALDÍA DE  
**QUIBDÓ**  
Nit. 891680011-0

SECRETARIA  
GENERAL  
Talento Humano



## PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

Dimensión MIPG: Talento Humano

Alcaldía Municipal de Quibdó

2024

Proyectó: *[Firma]*

Aprobó:

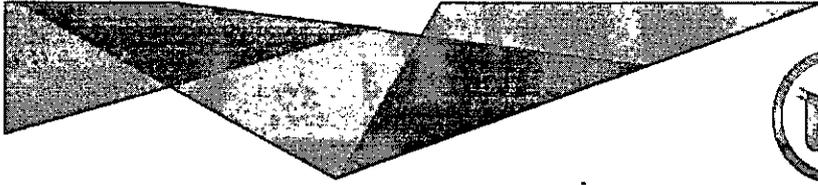
Visto Bueno:

Tel: (4) 6712175

contacto@quibdo-choco.gov.co

www.quibdo-choco.gov.co

Carrera 2 #24a-32 / Quibdó-Chocó  
Código postal 270001



ALCALDÍA DE  
**QUIBDÓ**  
NIT. 891680011-0

SECRETARIA  
GENERAL  
Talento Humano



## Contenido

INTRODUCCIÓN .....	3
MARCO LEGAL .....	4
ALCANCE .....	8
OBJETIVO GENERAL .....	8
Objetivos específicos .....	8
MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO .....	9
CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS .....	14
Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH .....	15
Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG .....	16
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO .....	16
Plan Anual de Vacantes .....	16
Plan de Previsión de Recursos Humanos .....	17
Conocimiento Institucional .....	17
Desarrollo del Talento Humano .....	17
Plan Institucional de Capacitación PIC .....	17
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	18
Plan de Bienestar e Incentivos .....	18
Apoyo a la educación formal .....	18
Gestión del Desempeño .....	19
Estrategia de Cumplimiento de la Política de Integridad .....	19
Gestión del Cambio .....	19
Clima Organizacional y Cambio Cultural .....	19
Horarios Flexibles .....	20
Diálogo y Concertación .....	20
Monitoreo y seguimiento del SIGEP .....	20
Retiro .....	20
ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR .....	21
EVALUACIÓN DEL PLAN .....	22

Proyectó: *Alfonso Rodríguez Quiroga Palomares*

Aprobó:

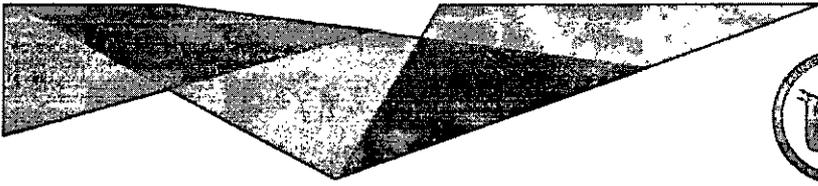
Visto Bueno:

Tel: (4) 6712175

contacto@quibdo-choco.gov.co

www.quibdo-choco.gov.co

Carrera 2 #24a-32 / Quibdó-Chocó  
Código postal 270001



ALCALDÍA DE  
**QUIBDÓ**  
Nit. 891680011-0

SECRETARÍA  
GENERAL  
Talento Humano



## INTRODUCCIÓN

El talento humano es el activo más valioso en una organización por ser quienes aportan con sus capacidades, conocimientos y habilidades al crecimiento, innovación y éxito de la misma; de aquí nace la importancia de generar estrategias que apunten a atraer, desarrollar y reterner al servidos de una entidad.

Desde las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Oficina de Talento Humano de la Alcaldía Municipal de Quibdó desarrolla el Plan Estratégico Institucional en el que se define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano con el fortalecimiento del ciclo de vida del servidor público al interior de la Entidad, es decir al ingresar, durante su desarrollo y a su retiro.

En este sentido, la presente es una herramienta que orienta a la administración sobre los planes y estrategias a aplicar para contribuir en la mejora de la calidad de vida de los servidores de sus familias.

Proyectó: *Ady. Parly Quintero Palomares*

Aprobó:

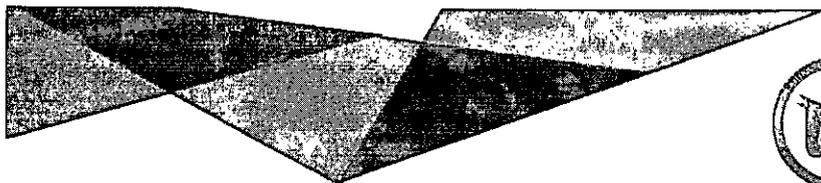
Visto Bueno:

Tel: (4) 6712175

contacto@quibdo-choco.gov.co

www.quibdo-choco.gov.co

Carrera 2 #24a-32 / Quibdó-Chocó  
Código postal 270001



ALCALDÍA DE  
**QUIBDÓ**

Nit. 891680071-0

SECRETARIA  
GENERAL  
Talento Humano



### MARCO LEGAL

Dentro de la normatividad legal aplicable que está asociada al Plan estratégico de Talento Humano se encuentra:

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
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	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.	Normas emisión bonos pensionales
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Creación del Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.	Certificación de Bono Pensional
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expedición de 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)	Talento Humano

Proyectó: *Aspa*

*Felix Ortiz Quintero Palomares*

Aprobó:

Visto Bueno:

Tel: (4) 6712175

contacto@quibdo-choco.gov.co

www.quibdo-choco.gov.co

Carrera 2 #24a-32 / Quibdó-Chocó

Código postal 270001



Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
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	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio 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	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo	Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública (establece el Plan Institucional de Capacitación - PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019.	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.	Vinculación

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
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 Rema Ejecutiva colombiana.	Talento Humano

Proyectó: *Poppe*

*Sally Baily Quintero Palomque*

Aprobó:

Visto Bueno:

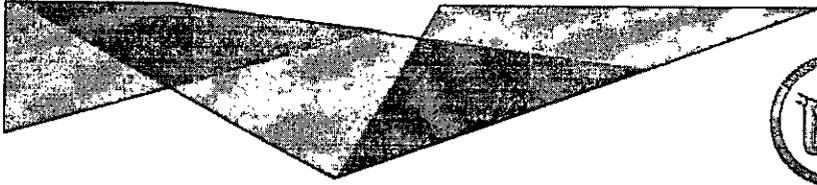
Tel: (4) 6712175

contacto@quibdo-choco.gov.co

www.quibdo-choco.gov.co

Carrera 2 #24a-32 / Quibdó-Chocó

Código postal 270001



ALCALDÍA DE  
**QUIBDÓ**  
Nit. 891680011-0

SECRETARIA  
GENERAL  
Talento Humano



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	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017	Talento Humano
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.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
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	Vinculación Discapacidad
Acuerdo 6176 del 10 de octubre de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba	Evaluación del Desempeño
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.	Planes y programas
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	MIPG

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 726 del 26 de abril de 2018.	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del 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	Certificación de Bono Pensional
Resolución 667 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	Competencias

Proyectó: *Ally Páez Quiroga Palomares*

Aprobó:

Visto Bueno:

Tel: (4) 6712175

contacto@quibdo-choco.gov.co

www.quibdo-choco.gov.co

Carrera 2 #24a-32 / Quibdó-Chocó

Código postal 270001



ALCALDÍA DE  
**QUIBDÓ**  
Nít. 891680011-0

SECRETARIA  
GENERAL  
Talento Humano

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	Pasantes
Acuerdo N° CNSC 018100000617 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	Evaluación del desempeño
Decreto 0058 -1 del 28 de enero de 2022	Por medio del cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral para los Servidores de Carrera y en periodo de prueba del Municipio de Quibdó	Evaluación del desempeño
Resolución 1166 del 2022	Por medio de la cual se adopta el acta final del pliego de negociaciones entre el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES ESTATALES SUBDIRECTIVA QUIBDÓ Y LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE QUIBDÓ	Programa de Bienestar

Proyectó: *Alfonso*

*Alfonso Buitrago Quiroga Palomares*

Aprobó:

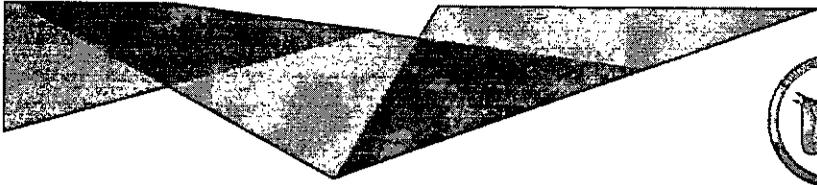
Visto Bueno:

Tel: (4) 6712175

contacto@quibdo-choco.gov.co

www.quibdo-choco.gov.co

Carrera 2 #24a-32 / Quibdó-Chocó  
Código postal 270001



ALCALDÍA DE  
**QUIBDÓ**  
Nit. 891680011-0

SECRETARIA  
GENERAL  
Talento Humano



## ALCANCE

El Plan Estratégico el Talento Humano inicia con la detección de cada una de las necesidades de cada uno de los componentes (Provisión de Empleos, Bienestar Social e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo, Capacitación) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a los servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales, contratistas y familiares; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

## OBJETIVO GENERAL

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

### Objetivos específicos

- Mejorar las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en la Dirección de Talento Humano.
- Mantener la planta óptima que requiere la Entidad para el cumplimiento de su misión y visión que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Contribuir mediante acciones participativas tendientes a la promoción de la salud, cultura y recreación de los empleados y de su grupo familiar.
- Desarrollar en la planeación y ejecución del plan los ejes temáticos: Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Convivencia Social, Alianzas Interinstitucionales y Transformación Digital.

Proyectó: *Aguirre*

*Alf. Ruiz Quintero Palomares*

Aprobó:

Visto Bueno:

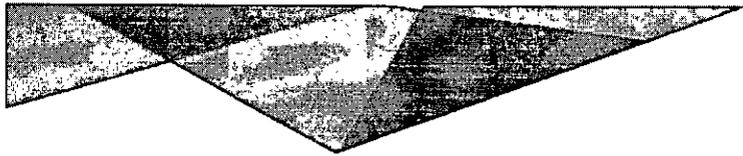
Tel: (4) 6712175

contacto@quibdo-choco.gov.co

www.quibdo-choco.gov.co

Carrera 2 #24a-32 / Quibdó-Chocó

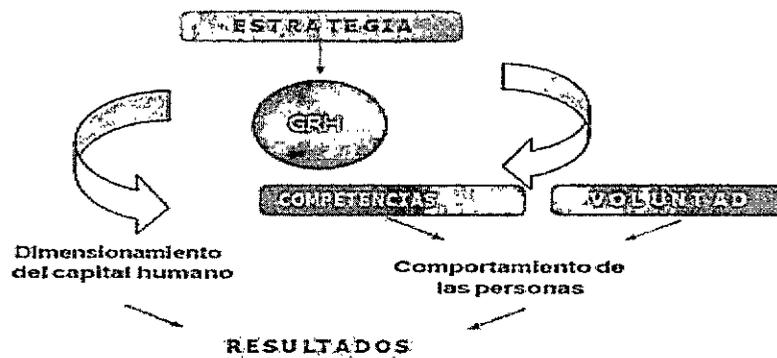
Código postal 270001



## MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

La Política de gestión estratégica del Talento Humano está orientada actualmente a la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen las áreas de talento humano de las entidades como líderes de procesos, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, generando el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector educativo, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país.

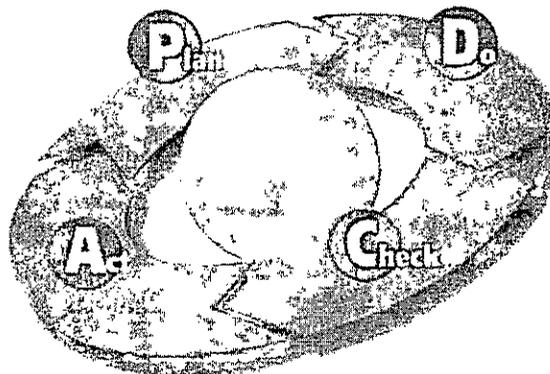
Figura 1. Creación de valor público



Fuente: DAFP, 2018

Así mismo, la gestión estratégica se estructura bajo el ciclo de planear, hacer, verificar y actuar. Dentro de este ciclo se deben tener en cuenta variables específicas como: qué, cómo y para qué se planeó; con qué recursos se ejecutará lo planeado; cómo se va a controlar lo ejecutado; con qué indicadores se medirán los resultados; qué acciones correctivas se tuvieron que tomar, entre otros.

Figura 2. Creación de valor público



Fuente: DAFP, 2018

Proyectó: *Angela Díaz Ortiz Guerrero Palanque*  
Aprobó:  
Visto Bueno:

Tel: (4) 6712175  
contacto@quibdo-choco.gov.co  
www.quibdo-choco.gov.co  
Carrera 2 #24a-32 / Quibdó-Chocó  
Código postal 270001



La estrategia comparte con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG una visión del talento humano como uno de los ejes principales dentro de la gestión en las entidades públicas, lo concibe como el gran factor crítico de éxito para una buena gestión que logre resultados, como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos, esto explica que el tema de talento humano ocupe el centro del MIPG.

Figura 3. Dimensión Talento Humano MIPG

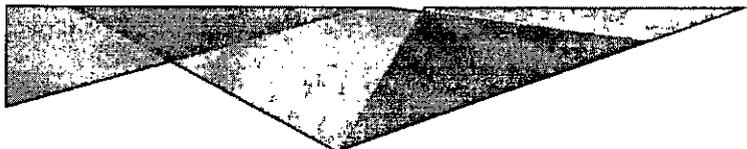


Fuente: DAFP, 2018

La estrategia de implementación de la política de GETH al articularse e integrarse al MIPG como la metodología que permitirá mejorar el eje central del modelo para propiciar el desarrollo y evolución de todos los temas que lo componen, tienen como propósito fundamental incrementar tanto la productividad del sector público como la calidad de vida de los servidores públicos. Esto genera resultados positivos en términos de bienestar para los ciudadanos y de eficacia en la prestación de los servicios del sector público. (DAFP, 2018).

Proyectó: *[Signature]*  
Aprobó:  
Visto Bueno:

Tel: (4) 6712175  
contacto@quibdo-choco.gov.co  
www.quibdo-choco.gov.co  
Carrera 2 #24a-32 / Quibdó-Chocó  
Código postal 270001



ALCALDÍA DE  
**QUIBDÓ**  
Nit. 891680011-0

SECRETARIA  
GENERAL  
Talento Humano



Figura 4. Marco de la política de empleo público



Fuente: DAFP, 2018

La gestión estratégica del talento humano -GETH- se desarrolla en el marco general de la política de empleo público y se fundamenta en los siguientes pilares: 1) el mérito, criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público, 2) las competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano, 3) el desarrollo y el crecimiento, elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad, 4) la productividad, como la orientación permanente hacia el resultado, 5) la gestión del cambio, la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores, 6)

la integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y 7) el diálogo y la concertación, condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de 10 los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos. (MIPG, 2017).

En ese orden de ideas, la estrategia desde el gobierno nacional apunta a lograr que el empleo público en Colombia sea atractivo, retador y motivante generando las condiciones para construir un sector más competitivo, dinámico y que dé respuesta de las cambiantes necesidades y expectativas de las diferentes partes interesadas.

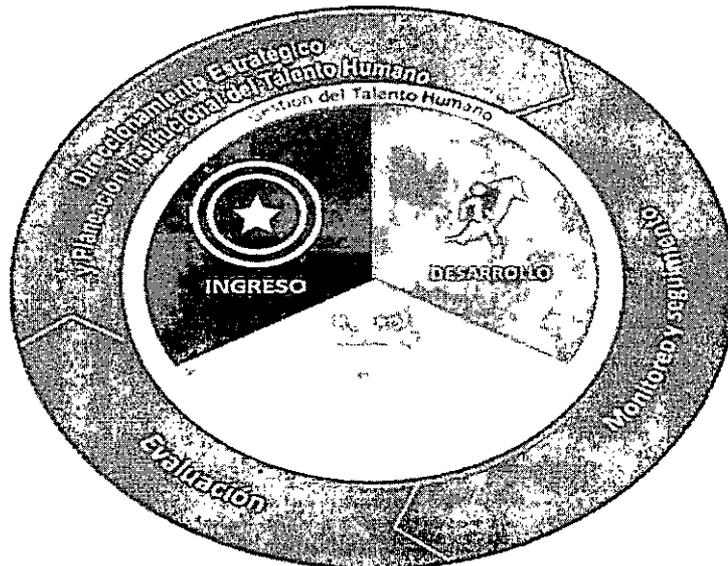
Proyectó: *Silvia...* *Ady. Botz Guano Palampal*  
Aprobó:  
Visto Bueno:

Tel: (4) 6712175  
contacto@quibdo-choco.gov.co  
www.quibdo-choco.gov.co  
Carrera 2 #24a-32 / Quibdó-Chocó  
Código postal 270001



Para cumplir con estos objetivos se plantea un modelo de empleo público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de gestión estratégica del talento humano: Direccionamiento estratégico y planeación institucional, ingreso, desarrollo y retiro.

Figura 5. Modelo de empleo público



Fuente: DAFP, 2018

En este sentido, se entiende la GETH como el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional. Esta concepción implica la necesidad de articular estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con talento humano, alineándolas con los objetivos misionales.

Proyectó: *Adrián Botz Quintero Palomares*

Aprobó:

Visto Bueno:

Tel: (4) 6712175

contacto@quibdo-choco.gov.co

www.quibdo-choco.gov.co

Carrera 2 #24a-32 / Quibdó-Chocó

Código postal 270001

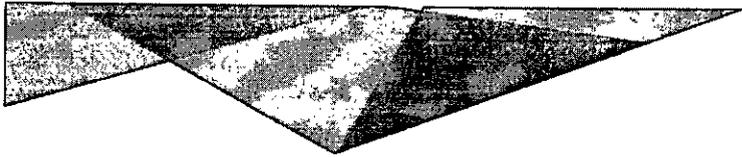
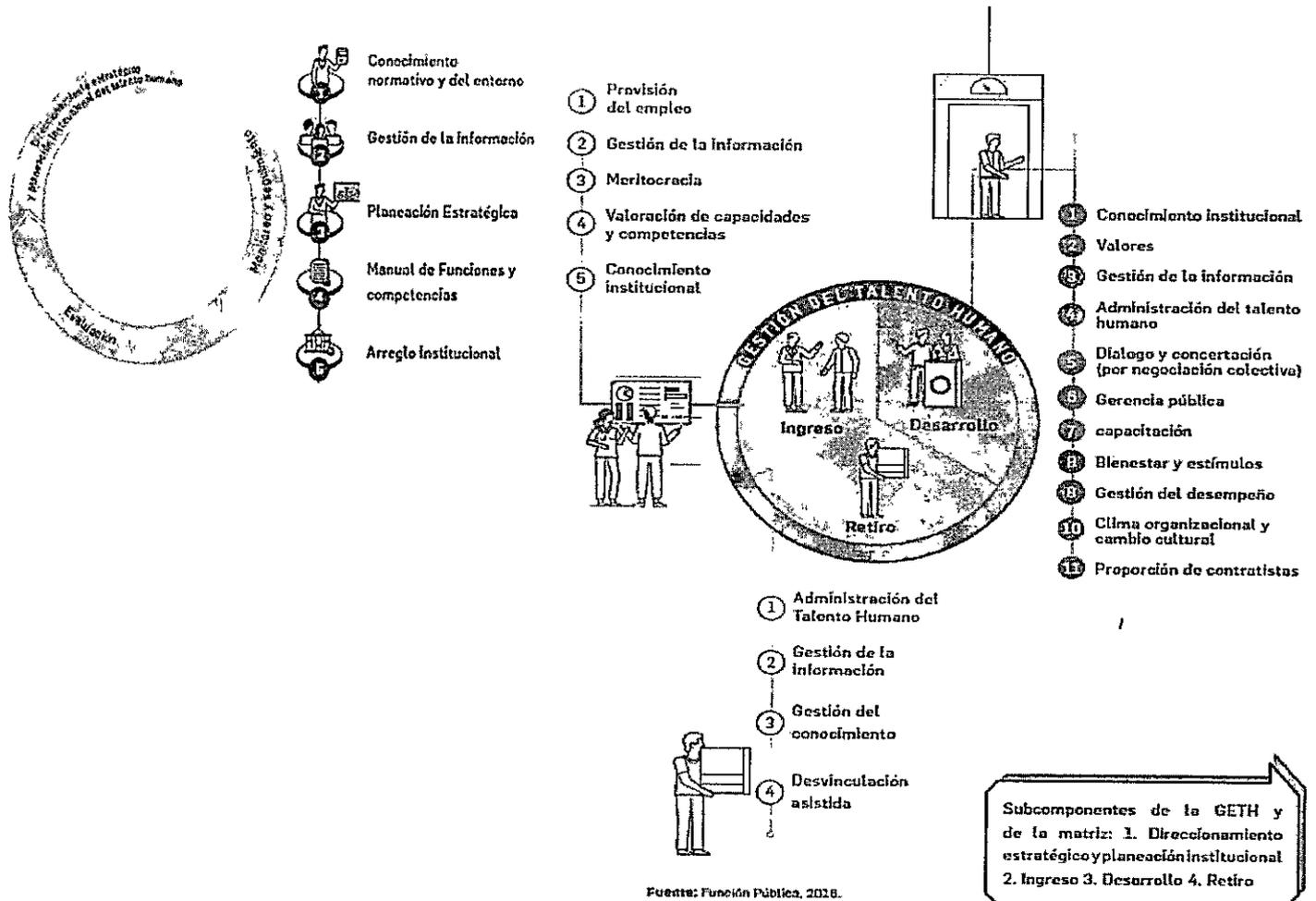


Figura 6. Subcomponentes y categorías de la política de GETH



Para lograr esta articulación es importante que desde la fase de planeación estratégica se puedan identificar las necesidades de mejora y uno de los insumos es el diagnóstico evidenciado en el registro de la matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la entidad puede identificar las fortalezas y los aspectos para fortalecer, como punto de partida para la implementación de la gestión estratégica. El diligenciamiento de esta matriz generará una calificación que ubica a cada entidad en particular en alguno de los tres niveles de madurez de la GETH.

Proyectó: *Stephany Botz Quintero Palomiquel*

Aprobó:

Visto Bueno:

Tel: (4) 6712175

contacto@quibdo-choco.gov.co

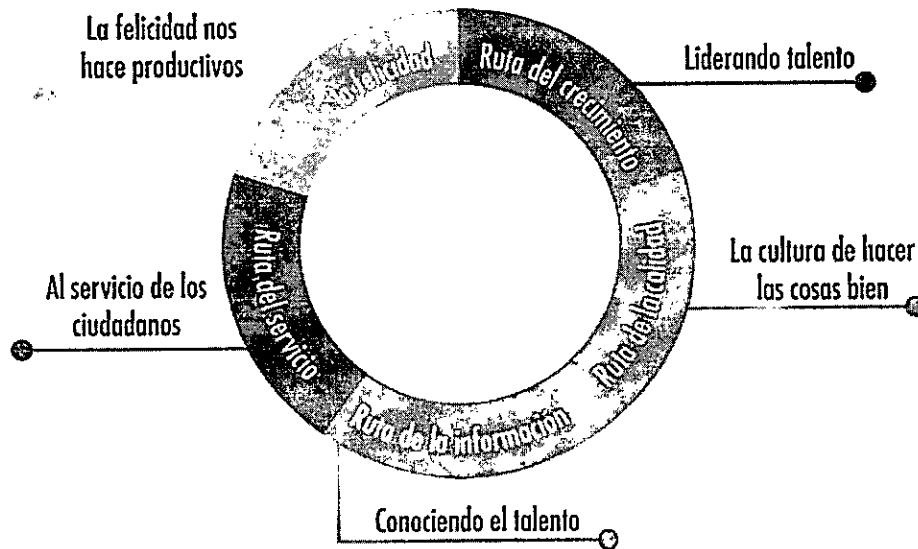
www.quibdo-choco.gov.co

Carrera 2 #24a-32 / Quibdó-Chocó

Código postal 270001



Figura 7. Rutas de creación de valor



Fuente: DAFP, 2018

### CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La información de los empleos y los servidores que a continuación se presentan permiten orientar la generación de acciones priorizando estrategias hacia las características de la población de servidores con los que cuenta la entidad.

La planta de personal de la Alcaldía Municipal de Quibdó está conformada por un total de ciento Cincuenta y cinco (155) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

NIVEL	PERIODO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	ENCARGO	PERIODO DE PRUEBA	PROPIEDAD	PROVISIONAL		TOTAL/NIVEL
						PROVISIONAL	VACANTE	
DIRECTIVO	1	13	0	0	0	0	0	14
ASESOR	1	1	0	0	0	0	0	2
PROFESIONAL	0	3	3	2	50	3	1	62
TÉCNICO	0	0	1	0	12	31	1	45
ASISTENCIAL	0	3	0	0	25	4	0	32
<b>TOTAL EMPLEOS</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>87</b>	<b>38</b>	<b>2</b>	<b>155</b>

Proyectó: *Andrés Pablo Quintero Palomque*

Aprobó:

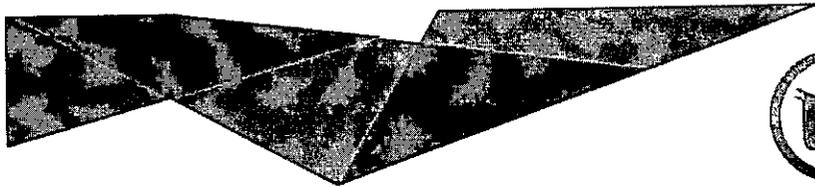
Visto Bueno:

Tel: (4) 6712175

contacto@quibdo-choco.gov.co

www.quibdo-choco.gov.co

Carrera 2 #24a-32 / Quibdó-Chocó  
Código postal 270001



### Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH

Como resultado del autodiagnóstico de las variables adelantado por el área de recursos humanos de la Alcaldía Municipal de Quibdó, mediante la Matriz GETH, se da cumplimiento a los lineamientos, la cual permite determinar el estado de la gestión, las fortalezas y debilidades y lo más importante, tomar medidas de acción encaminadas a la mejora continua para alcanzar la excelencia. La calificación obtenida es de 56.1 sobre 100 ubicándola en el nivel "BÁSICO-OPERATIVO". Lo que implica que se cumplen los requisitos básicos de la política o inclusive que aún se requiere gestión para cubrir estos requisitos.

A continuación, se presenta la tabla "Resultados gestión estratégica de talento humano

<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	55
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	49
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	56
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	56

Proyectó: *[Firma]* *Ally Piedad Guerrero Palomique*

Aprobó:

Visto Bueno:

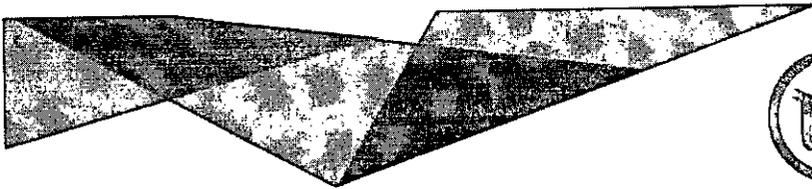
Tel: (4) 6712175

contacto@quibdo-choco.gov.co

www.quibdo-choco.gov.co

Carrera 2 #24a-32 / Quibdó-Chocó

Código postal 270001

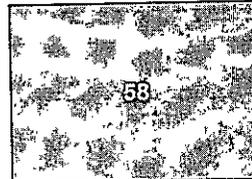


ALCALDÍA DE  
**QUIBDÓ**  
Nít. 891680011-0

SECRETARIA  
GENERAL  
Talento Humano



RUTA DEL  
ANÁLISIS DE DATOS  
Conociendo el talento



En la tabla anterior se evidencia la ruta de la Matriz de Gestión, por cual, el Plan estratégico del Talento Humano estará orientado a generar acciones que permitan fortalecer las rutas del crecimiento, Liderando talentos a través de sus planes y programas.

### Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

A continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG II, así como las acciones con las cuales se fortalecerá y evaluará la gestión para el 2024.

**Índice de Talento Humano**  
Resultado: 49.4

Nota: estos resultados no son comparables con las mediciones anteriores, ya que los líderes de políticas realizaron cambios significativa las preguntas de sus políticas, dado los procesos de actualización de temáticas y directrices

## PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

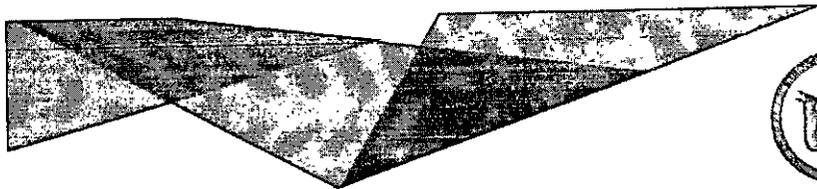
### Plan Anual de Vacantes.

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo la provisión definitiva de los empleos según sus características:

1. Empleos de carrera administrativa, ofertados en el marco de la Convocatoria proceso de selección territorial 1130 de 2019, se proveen a través de las listas de elegibles vigentes.
2. Los empleos de libre nombramiento y remoción, cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveen a través del sistema de meritocracia de conformidad a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 Decreto único reglamentario del sector de la Función pública, en su capítulo 2 “Meritocracia en la Provisión de empleos de libre nombramiento y Remoción de la Rama ejecutiva”

Proyectó: *Rafael David Quintero Palomares*  
Aprobó:  
Visto Bueno:

Tel: (4) 6712175  
contacto@quibdo-choco.gov.co  
www.quibdo-choco.gov.co  
Carrera 2 #24a-32 / Quibdó-Chocó  
Código postal 270001



ALCALDÍA DE  
**QUIBDÓ**  
Nit. 891680011-0

SECRETARIA  
GENERAL  
Talento Humano



3. La provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa se hace a través de las figuras de encargo o excepcionalmente mediante nombramiento provisional.
4. En cumplimiento con el Decreto 2011 de 2017, se adelantarán las estrategias institucionales e interinstitucionales pertinentes para proveer vacantes de empleo para personas en condición de discapacidad.

### Plan de Previsión de Recursos Humanos

El área de Recursos Humanos anualmente mediante el plan de previsión determinará las necesidades de personal para atender las funciones misionales y de apoyo de la Alcaldía Municipal de Quibdó, con base en los estudios técnicos resultantes de los ejercicios de diseño organizacional.

### Conocimiento Institucional

A través del proceso de inducción se fortalecerá la integración del servidor con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia por la Entidad. A su vez, mediante la reinducción se reorientará al servidor en los cambios culturales producidos y la apropiación de los valores adoptados por la alcaldía Municipal de Quibdó en su Código de Integridad.

### Desarrollo del Talento Humano

Durante la vigencia 2024, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del ser humano, a partir de tres ejes: calidad de vida, salud integral y contribución y crecimiento.

### Plan Institucional de Capacitación PIC

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la Alcaldía Municipal de Quibdó, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. Este plan se formula anualmente, teniendo en consideración las necesidades expresadas por los

Proyectó: *Allypa*

*Sally Betty Quintero Palomque*

Aprobó:

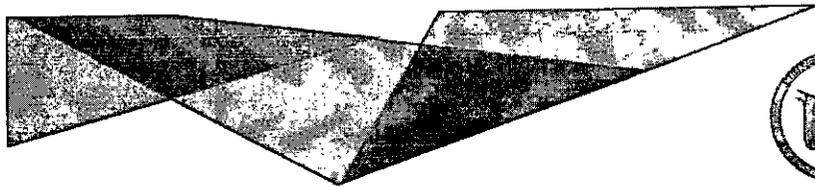
Visto Bueno:

Tel: (4) 6712175

contacto@quibdo-choco.gov.co

www.quibdo-choco.gov.co

Carrera 2 #24a-32 / Quibdó-Chocó  
Código postal 270001



ALCALDÍA DE  
**QUIBDÓ**  
Nit. 891680011-0

SECRETARIA  
GENERAL  
Talento Humano



servidores, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño.

Además, la construcción anual de este plan tiene como principal propósito la progresiva transferencia de conocimiento entre los servidores públicos como una propuesta de eficiencia y gestión del conocimiento.

### **Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Partiendo de la concepción de la integralidad del ser humano y con base en los diferentes resultados de la encuesta de necesidades "caracterización de los servidores públicos", recomendaciones médicas (medico laboral), se ha definido como línea para la formulación de iniciativas de salud y seguridad en el trabajo: i) la promoción de hábitos de vida saludable y autocuidado y ii) la cultura de la prevención.

### **Plan de Bienestar e Incentivos**

La estrategia estará orientada a implementar un plan de desarrollo integral que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la alcaldía Municipal de Quibdó y sus familias, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores y principios institucionales, mediante actividades específicas que respondan a las características e intereses de los servidores. Igualmente, el plan de bienestar e incentivos se orientará al fortalecimiento de una cultura organizacional deseada y a la movilización de temas estratégicos de la entidad. Dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

### **Apoyo a la educación formal**

La Alcaldía de Quibdó contempla el apoyo para la financiación de programas de educación formal a los servidores, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, mediante convocatorias semestrales en las que pueden participar los funcionarios de planta. Conforme a pliego de negociaciones entre el Sindicato Nacional de Trabajadores Estatales Subdirectiva Quibdó y la Administración Municipal de Quibdó.

Proyectó: *Ayon*

*Ally Betty Quintero Pedraza*

Aprobó:

Visto Bueno:

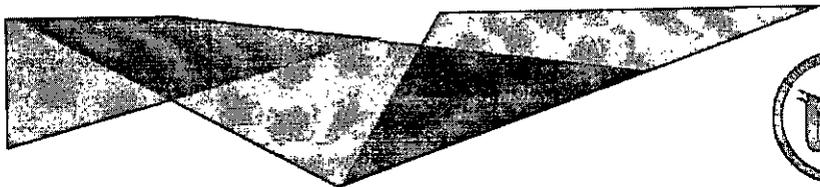
Tel: (4) 6712175

contacto@quibdo-choco.gov.co

www.quibdo-choco.gov.co

Carrera 2 #24a-32 / Quibdó-Chocó

Código postal 270001



ALCALDÍA DE  
**QUIBDÓ**  
Nit. 891680011-0

SECRETARIA  
GENERAL  
Talento Humano



## Gestión del Desempeño

La Alcaldía de Quibdó mediante el decreto 0058 -1 del 28 de enero del 2023 adopto el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral para los servidores de Carrea y en periodo de prueba del Municipio de Quibdó.

- Par cumplir con este propósito la Alcaldía de Quibdó impulsará las siguientes acciones:
- Establecer planes de sensibilización para que los participantes en el proceso de EDL crean o sientan como propio este proceso.
- Establecer planes de capacitación y proyectos de aprendizaje en equipo sobre el proceso de EDL.
- Fortalecer los procesos de Gestión del Conocimiento en Evaluación de Desempeño Laboral para facilitar la transmisión de información y habilidades a los empleados, de una manera sistemática y eficiente.
- Conocer las metas institucionales y los manuales de funciones de su entidad.

## Estrategia de Cumplimiento de la Política de Integridad

El área de Talento Humano en continuarán en la implementación de la política de integridad conforme con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

## Gestión del Cambio

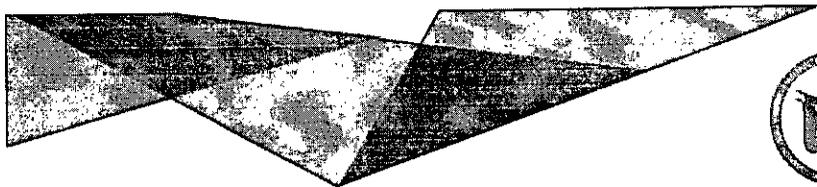
La gestión del talento humano implica intervenciones cuyos cambios sean planificados con el fin de garantizar el cumplimiento de los resultados y potencializar las competencias de los servidores, atendiendo de manera directa las implicaciones de nuevos escenarios para la ejecución de las funciones. Y, en el caso de ser requerida, se aplicará la metodología de gestión del cambio definida por la Alcaldía de Quibdó, para el efecto, orientada a la adaptación personal e institucional hacia nuevos contextos.

## Clima Organizacional y Cambio Cultural

La Alcaldía Municipal de Quibdó, iniciará un proceso de transformación de la Cultura Organizacional con el fin de alinear y fortalecer un tejido de creencias compartidas en torno

Proyectó: *[Firma]*  
Aprobó:  
Visto Bueno:

Tel: (4) 6712175  
contacto@quibdo-choco.gov.co  
www.quibdo-choco.gov.co  
Carrera 2 #24a-32 / Quibdó-Chocó  
Código postal 270001



ALCALDÍA DE  
**QUIBDÓ**  
Nit. 891680011-0

SECRETARIA  
GENERAL  
Talento Humano



a las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación; que se traduzcan en un desempeño y desarrollo institucional de calidad y probidad.

Así, la Alcaldía Municipal de Quibdó, diseñará e implementará una ruta de alertas tempranas para la prevención y contención de situaciones que afecten el clima laboral.

### Horarios Flexibles

Teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, (Decreto 648 de 2017), Artículo 2.2.5.5.53 se implementará la política de horarios flexibles con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal para los servidores.

### Diálogo y Concertación

Se seguirán generando espacios de concertación y diálogo con los servidores a través de estrategias a través de los Comité de convivencia y acoso laboral e Inspirar, que promueven la participación en el análisis de los temas con propuestas de solución a distintas problemáticas e iniciativas para la mejora.

### Monitoreo y seguimiento del SIGEP

El Jefe de e Talento Humano adelantará los procesos de alta de personal, vinculación, desvinculación, sensibilización de servidores para la actualización de hojas de vida y declaraciones de bienes y rentas, y situaciones administrativas de personal necesarias para tener actualizado el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) de la Alcaldía Municipal de Quibdó.

### Retiro

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por renuncia regularmente aceptada, por finalización del nombramiento en provisionalidad y en caso de adelantar procesos de reestructuración. De esta manera, se pretende guiar al servidor a enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida, así como contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

Proyectó: *[Firma]*

*[Firma]*

Aprobó:

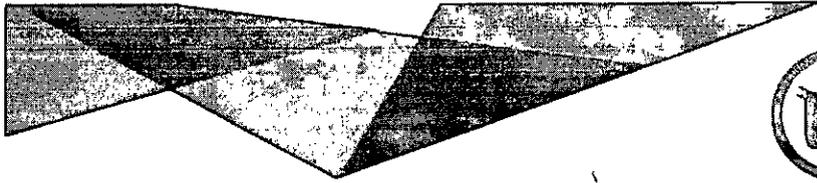
Visto Bueno:

Tel: (4) 6712175

contacto@quibdo-choco.gov.co

www.quibdo-choco.gov.co

Carrera 2 #24a-32 / Quibdó-Chocó  
Código postal 270001



ALCALDÍA DE  
**QUIBDÓ**  
NIT. 891680011-0

SECRETARIA  
GENERAL  
Talento Humano



Adicionalmente, se desarrollarán entrevistas para conocer otras posibles razones del retiro de los servidores para fortalecer las estrategias de la etapa del desarrollo en el ciclo de vida del servidor público, y generar mecanismos que permitan establecer sentido de permanencia en la entidad acorde con el ámbito de competencia.

### ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

Rutas de creación de Valor	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
<p>Ruta de la Felicidad</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La felicidad nos hace productivos</li> <li>• Entornos físicos</li> <li>• Equilibrio de vida</li> <li>• Salario emocional</li> <li>• Innovación con pasión</li> </ul>	<p>Plan de Bienestar e Incentivos</p> <p>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>Plan Institucional de Capacitación</p> <p>Política de Integridad</p>
<p>Ruta del Crecimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderando talento</li> <li>• Cultura de liderazgo</li> <li>• Liderazgo en valores</li> <li>• Servidores que saben lo que hacen</li> </ul>	<p>Evaluación del Desempeño</p> <p>Gestión de la información</p> <p>Plan de Bienestar e incentivo</p> <p>Plan Institucional de Capacitación</p>
<p>Ruta del Servicio</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Al servicio de los ciudadanos</li> <li>• Cultura que genera logro y bienestar</li> </ul>	<p>Plan de Bienestar e incentivos</p> <p>Plan Institucional de Capacitación</p>

Proyectó: *[Firma]* *[Firma]*

Aprobó:

Visto Bueno:

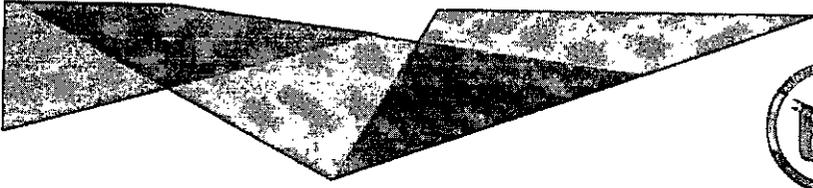
Tel: (4) 6712175

contacto@quibdo-choco.gov.co

www.quibdo-choco.gov.co

Carrera 2 #24a-32 / Quibdó-Chocó

Código postal 270001



ALCALDÍA DE  
**QUIBDÓ**  
Nit. 891680011-0

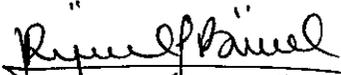
SECRETARIA  
GENERAL  
Talento Humano



Rutas de creación de Valor	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
<p><b>Ruta de la Calidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La cultura de hacer las cosas bien</li><li>• Hacer siempre las cosas bien</li><li>• Cultura de la calidad y la integridad</li></ul>	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación Nómina Vinculación</p>
<p><b>Ruta de Análisis de Datos</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Conociendo el talento</li><li>• Entendiendo personas a través del uso de los datos</li></ul>	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Vinculación Gestión de la información Nómina</p>

### EVALUACIÓN DEL PLAN

Reuniones periódicas con el equipo de Talento Humano donde se analizarán el desarrollo y ejecución de las actividades contemplados en los diferentes planes que compone el Plan estratégico del Talento Humano, para identificar los posibles planes de mejora.

  
**RAFAEL ANDRÉS BOLAÑO PINO**  
Alcalde del Municipio de Quibdó

Proyectó:  

Aprobó:

Visto Bueno:

Tel: (4) 6712175

contacto@quibdo-choco.gov.co

www.quibdo-choco.gov.co

Carrera 2 #24a-32 / Quibdó-Chocó

Código postal 270001