



ALCALDÍA DE
ACACIAS



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024

Sede Principal Calle 14 No. 21-32 - Barrio Cooperativo. Línea PBX: 3203509652.
Línea Gratuita: 018000112996. Correo Electrónico: contactenos@acacias.gov.co
Código postal: 507001. Página Web: www.acacias.gov.co.

1030.26.20

PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
GTHU – PL – 01 V7
25/01/2024
Página 1 de 23

La impresión de este documento se considera COPIA NO CONTROLADA. NO imprima este documento de no ser necesario. Asegúrese de consultar la versión vigente.

INTRODUCCIÓN

En el marco de los procesos de implementación de MIPG se busca fortalecer el liderazgo en el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, con el fin de lograr la generación de resultados que atiendan las necesidades de las entidades públicas, la comunidad y los funcionarios, así como el cumplimiento de las metas establecidas en los planes de desarrollo y programas y proyectos que se establezcan, mediante la implementación de un proceso de gestión institucional que fortalezca y optimice las competencias personales y laborales de su talento humano, y de la destinación y asignación de los recursos financieros, técnicos y logísticos necesarios para el desempeño de sus funciones.

Para la adecuada ejecución del presente plan se tendrán en cuenta los objetivos estratégicos de la Alcaldía de Acacías, los procedimientos establecidos para la administración y desarrollo del talento humano, y demás medidas que deben regir el ejercicio de la función pública, desde el ingreso, desarrollo y retiro de los servidores públicos.

1. OBJETIVO

Planear, ejecutar y evaluar los procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de nuestro talento humano, a través de un conjunto de acciones dirigidas a los servidores públicos a fin de incrementar y mejorar sus conocimientos, capacidades, habilidades y aptitudes para el desempeño, en busca de resultados necesarios para que el recurso humano sea competitivo en el entorno actual y futuro, en aras de contribuir con el alcance de los objetivos y metas definidos por Alcaldía de Acacías.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- a) Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de vida de los servidores públicos que conforman la administración municipal.
- b) Fomentar y promover la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- c) Desarrollar, fomentar y promover la gestión del Talento Humano por Competencias de los servidores públicos, a través de la implementación del Plan Institucional Capacitación (PIC)
- d) Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de funcionarios, así como los requerimientos de los ex - servidores.
- e) Desarrollar y/o actualizar anualmente el Plan de previsión de recursos humanos.

- f) Administrar el reconocimiento de cuotas partes, bonos pensionales e indemnizaciones sustitutivas dando cumplimiento de los requisitos establecidos por las disposiciones legales vigentes
- g) Fortalecer la Política de Integridad, específicamente contribuir con el cambio de cultura del servidor público enfatizando el Código de Integridad y sus valores.
- h) Fortalecer los conocimientos, las capacidades, habilidades y competencias de los funcionarios de la Entidad para el desarrollo de sus funciones, a través de actividades de capacitación y formación.
- i) Integrar y fomentar los valores institucionales del código de Integridad entre los funcionarios de la Alcaldía.

2. ALCANCE DEL PLAN

El Plan Estratégico de Talento Humano aplica a todos los servidores públicos con vinculación legal y reglamentaria de la Alcaldía de Acacias.

3. MARCO NORMATIVO Y DOCUMENTOS DE REFERENCIA

El Plan Estratégico de Gestión Humana de la Alcaldía Municipal de Acacias del Meta se realizó con base en la normatividad vigente para Entidades Estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004:** Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1960 del 27 de junio de 2019:** Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1952 de 2019:** Código General Disciplinario.
- **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 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.
- **Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998:** Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- **Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015:** Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- **Resolución 312 de 2019:** Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST
- **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.

4. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

La estrategia de implementación de la política de gestión estratégica del Talento Humano se fundamenta en los siguientes principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG: Orientación a resultados, articulación interinstitucional, excelencia y calidad, toma de decisiones basadas en evidencia, aprendizaje e innovación.

Adicionalmente, se incluyen los siguientes: enaltecimiento del servidor público, compromiso, acompañamiento gradual, estandarización y mejoramiento continuo. La primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG: Talento Humano es ofrecer a la entidad las herramientas para gestionar de manera adecuada el ciclo del servidor público (requerimiento, ingreso, desarrollo y retiro) promoviendo la integridad en el desempeño de las funciones y competencias de los servidores públicos.

5. PLATAFORMA ESTRATÉGICA DE LA ENTIDAD

La Alcaldía de Acacías tiene definida la siguiente plataforma estratégica.

MISIÓN

Impulsar la reactivación económica y el desarrollo sostenible del municipio de Acacías bajo principios de transparencia y eficiencia administrativa, que propendan por un servicio público cercano a la ciudadanía; garantizando el acceso a la educación, la salud, el empleo y el emprendimiento en condiciones de seguridad y sana convivencia.

VISIÓN

Para el año 2023, Acacías se consolidará como una ciudad turística, productiva, competitiva, sostenible e incluyente, donde la cultura de legalidad, el valor de lo público y la lucha contra la corrupción constituyan el fundamento del actuar institucional y comunitario; priorizando la transformación cultural y la participación ciudadana como elementos integradores del desarrollo y del posicionamiento del municipio a nivel departamental, regional y nacional.

6. ESTRUCTURA DE LA ALCALDÍA DE ACACÍAS

La estructura de la Alcaldía de Acacías se estableció mediante Acuerdo No. 336 de 2014 y se encuentra conformada por el Despacho del Alcalde, dependencia que cuenta con cuatro (4) oficinas adscritas y ocho (8) secretarías, es decir, que no existen más dependencias creadas en la entidad.

El sector central de la administración del Municipio de Acacías está constituida por las siguientes dependencias:

El Despacho del alcalde, al cual se encuentran adscritas las siguientes oficinas:

- 1.1 Oficina de Control Interno.
- 1.2 Oficina de Tecnologías de la Información y las telecomunicaciones.
- 1.3 Oficina Jurídica
- 1.4 Oficina de Contratación.

Secretarías

- 2.1 Secretaría Privada del Despacho
- 2.2 Secretaría de Planeación y Vivienda
- 2.3 Secretaría Administrativa y Financiera.
- 2.4 Secretaría Social, de Educación, Cultura y Deportes.
- 2.5 Secretaría de Fomento y Desarrollo Sostenible.
- 2.6 Secretaría de Salud.
- 2.7 Secretaría de Gobierno
- 2.8 Secretaría Infraestructura.

7. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La planta de personal de la Alcaldía de Acacias se encuentra establecida mediante Decreto No.249 de 2014, el cual fue modificado parcialmente mediante Decreto No. 255 de 2023, estableciendo la siguiente planta de personal a diciembre 31 de 2023.

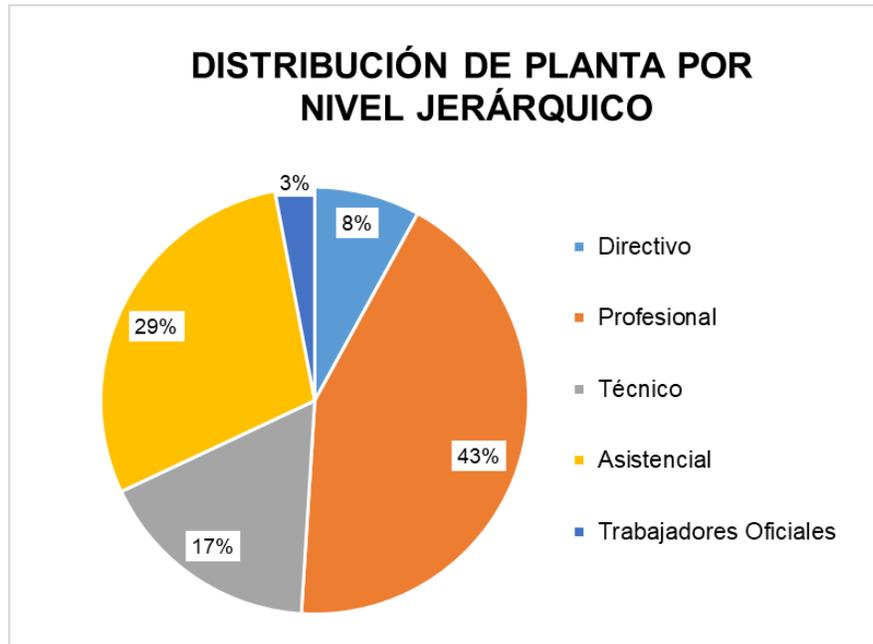
NIVEL	DENOMINACIÓN	Código	Grado	No.	Empleos carrera	LNR	Empleo periodo	TOTAL
DIRECTIVO	ALCALDE	5		1				13
	SECRETARIO DE DESPACHO	20	1	8		8		
	JEFE DE OFICINA	6	1	4		3	1	
PROFESIONAL	TESORERO GENERAL	201	7	1		1		67
	COMISARIO DE FAMILIA	202	7	2	1			
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	6	2	2			
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5	5	5			
	ALMACENISTA GENERAL	215	4	1		1		
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	3	5	5			
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	48	47	1		
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1	3	2	1			
TÉCNICO	INSPECTOR DE POLICÍA	303	2	3	3			26
	TÉCNICO OPERATIVO	314	1	23	22	1		

NIVEL	DENOMINACIÓN	Código	Grado	No.	Empleos carrera	LNR	Empleo período	TOTAL
ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	425	6	1	1			46
	OPERARIO	487	5	2	2			
	SECRETARIO EJECUTIVO DEL DESPACHO	438	4	1		1		
	SECRETARIO	440	4	7	7			
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	4	23	23			
	AUXILIAR AREA DE SALUD	412	4	2	2			
	CONDUCTOR	480	4	4	4			
	AUXILIAR DE SERVICIOS	470	3	2	2			
	AYUDANTE	472	2	1	1			
	CELADOR	477	1	2	2			
TRABAJADORES OFICIALES	OPERARIO			4				4
TOTAL				155	132	17		155

8. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA POR NIVEL JERÁRQUICO

Los ciento cuarenta y nueve funcionarios de planta se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

NIVEL	No. EMPLEOS	%
Directivo	13	8%
Profesional	67	43%
Técnico	26	17%
Asistencial	45	29%
Trabajadores Oficiales	4	3%
TOTAL	155	100%



De los 155 empleos de la planta a 31 de diciembre, el 43% se encuentran en el nivel profesional, el 29% en el nivel asistencial, el 17% en el nivel técnico, el 8% en el nivel Directivo y el 4% son trabajadores oficiales.

9. EMPLEOS POR TIPO DE VINCULACIÓN

Los empleos de la planta de personal se encuentran, presentan el siguiente tipo de vinculación

TIPO VINCULACIÓN	No. CARGOS	%
ELECCION POPULAR	1	1%
PERIODO FIJO	1	1%
LIBRE NOMBRAMIENTO	17	11%
CARRERA ADMINISTRATIVA	132	85%
TRABAJADORES OFICIALES	4	3%
TOTAL	155	100%

Actualmente existen 132 empleos de carrera administrativa, 17 de libre nombramiento y remoción, 4 trabajadores oficiales, 1 de elección popular y 1 de período.

10. EMPLEOS POR NIVEL Y DEPENDENCIA

La siguiente es la clasificación teniendo en cuenta el nivel y dependencia donde se encuentra ubicado el empleo.

NIVEL	1.1 Número de empleos por nivel Jerárquicos nivel central (planta de personal)													TOTAL
	Despacho del Alcalde	Privada	Gobierno	Activa y Fra	Planeac. Vivienda	Salud	Infraestructura	Social	Fomento	Jurídica	Contratación	TICS	Control Interno	
Directivo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
Profesional	2	1	12	16	8	9	4	6	2	1	5	1		67
Técnico			6	7	2	5	0	2	2		1	1		26
Asistencial	3	1	6	17	4	5	7	1	1	1	1			47
Total	6	3	25	41	15	20	12	10	6	3	8	3	1	153

11. PLANTA DE PERSONAL POR GÉNERO

De los 155 empleos de la planta de personal a 31 de diciembre se encontraban provistos 151 personas así:

GENERO	No.
MASCULINO	60
FEMENINO	92

12. EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

De los 155 empleos existentes en la planta de personal a 31 de diciembre 132 empleos son de carrera administrativa:

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	EMPLEOS CARRERA
PROFESIONAL	COMISARIO DE FAMILIA	202	7	2
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	6	2
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5	5
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	3	5
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	47
TÉCNICO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1	2
	INSPECTOR DE POLICÍA	303	2	3
ASISTENCIAL	TÉCNICO OPERATIVO	314	1	22
	SECRETARIO EJECUTIVO	425	6	1
	OPERARIO	487	5	2
	SECRETARIO	440	4	7
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	4	23
	AUXILIAR AREA DE SALUD	412	4	2

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	EMPLEOS CARRERA
	CONDUCTOR	480	4	4
	AUXILIAR DE SERVICIOS	470	3	2
	AYUDANTE	472	2	1
	CELADOR	477	1	2
TOTAL				132

13. DIAGNÓSTICO

13.1. RESULTADOS DEL ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DEL FURAG.

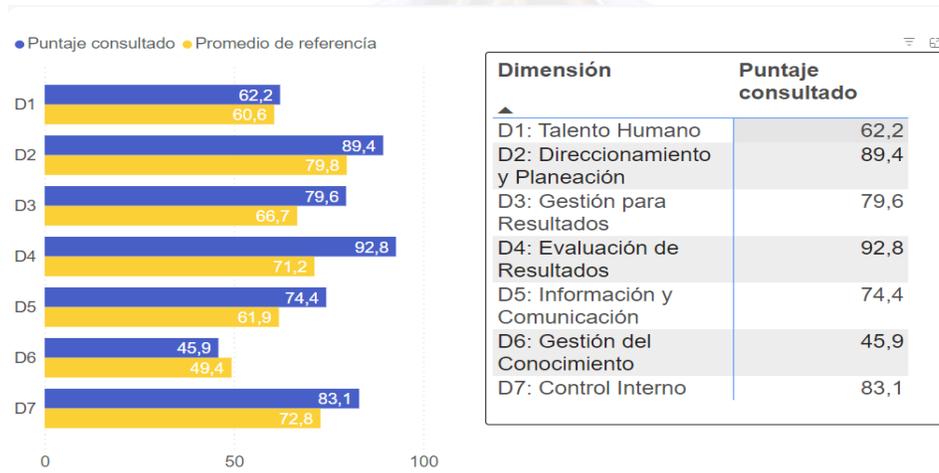
Mide la capacidad de las entidades públicas colombianas de orientar sus procesos de gestión institucional hacia una mejor producción de bienes y prestación de servicios, a fin de resolver efectivamente las necesidades y problemas de los ciudadanos con criterios de calidad y en el marco de la integridad, la legalidad y la transparencia.

En la Medición del Índice de Desempeño Institucional del FURAG de la vigencia 2022, cuyos resultados se socializaron en el mes de noviembre de 2023, se encontró que la entidad obtuvo un índice de 78,4.



El MIPG se concentra en las prácticas y procesos que adelantan las entidades públicas para transformar insumos en resultados que produzcan los impactos deseados en la gestión y el desempeño institucional, generando valor público.

La operación del MIPG se desarrolla mediante la implementación de siete (7) dimensiones operativas, las cuales obtuvieron los siguientes resultados:



La dimensión D1 Talento Humano está integrada por la Política de Gestión Integral de Talento Humano y la Política de Integridad.

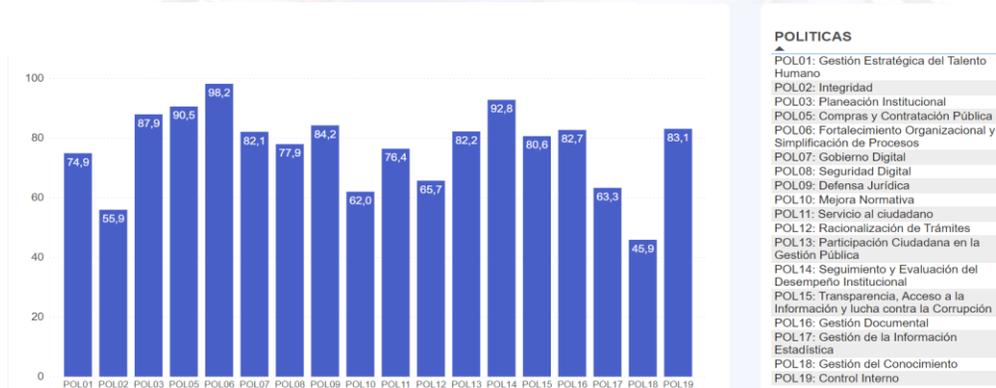
Talento Humano	Talento Humano	D1	Mide la capacidad de la entidad pública de gestionar adecuadamente su talento humano de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación, promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y las competencias de los servidores públicos.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Gestión Estratégica del Talento Humano	POL01	Mide el aporte de la gestión del talento humano, de acuerdo con el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), al cumplimiento de las metas organizacionales y la planeación institucional.
	Calidad de la planeación estratégica del talento humano	I01	Mide la capacidad de la entidad pública de identificar y caracterizar sus empleos con fin de distribuir a los servidores públicos en las áreas, proyectos o procesos de acuerdo con su perfil, generando mayor productividad y la satisfacción de estos, basado en el conocimiento normativo y del entorno, y en una adecuada planeación estratégica.
	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	I02	Mide la capacidad de la entidad pública de proveer las vacantes por concurso para los empleos de carrera administrativa; así como adelantar procesos de selección meritocrática para los empleos de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. Igualmente, de realizar procesos de inducción para contar con servidores públicos competentes y con conocimiento de la entidad.



Talento Humano	Talento Humano	D1	Mide la capacidad de la entidad pública de gestionar adecuadamente su talento humano de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación, promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y las competencias de los servidores públicos.
	Desarrollo del talento humano en la entidad	103	Mide la capacidad de la entidad pública de implementar planes y programas de capacitación, bienestar e incentivos, bilingüismo, reinducción, horarios flexibles, teletrabajo, entre otros. Y de realizar la evaluación del desempeño de los servidores públicos de la entidad puesto que son un factor determinante para identificar posibilidades de desarrollo de los servidores públicos. Así mismo, frente a los acuerdos de gestión de los gerentes públicos, identificar que los compromisos de los directivos de las entidades estén alineados con los objetivos institucionales.
	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	104	Mide la capacidad de la entidad pública de preparar para el retiro del servicio o readaptación laboral a los servidores públicos próximos a desvincularse, realizar un informe de las razones del retiro y realizar un adecuado proceso de desvinculación asistida y entrega del cargo, para generar mecanismos adecuados de gestión y transmisión del conocimiento.
Integridad	Integridad	POL02	Mide la capacidad de la entidad pública de implementar la estrategia de cambio cultural que incluya la adopción del código de integridad del servicio público, el manejo de conflictos de interés y el fortalecimiento de la declaración de bienes y rentas, la gestión de riesgos y el control interno.
	Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	105	Mide la capacidad de la entidad pública de diseñar e implementar una estrategia de la política de integridad, que permita la armonización del código de integridad del servicio público y el código de ética institucional, y la implementación de acciones pedagógicas para promover la socialización y apropiación de los valores del servicio público por parte de los servidores públicos y contratistas.
	Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas	106	Mide la capacidad de la entidad pública de diseñar e implementar una estrategia de la política de integridad, que permita desarrollar acciones preventivas y la gestión adecuada de las situaciones de conflictos de interés, mejorar la calidad y oportunidad de información, publicación, consulta ciudadana y monitoreo de declaración de bienes y rentas y conflictos de interés y la identificación de riesgos de gestión y corrupción con medidas de control interno y sanción de actividades indebidas.

Los índices obtenidos en el año anterior fueron los siguientes.

1. POLITICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: 74,9
2. POLITICA DE INTEGRIDAD: 55,9



El índice desagregado de las dos políticas que conforman la Dimensión de Talento Humano se obtuvo los siguientes resultados:

POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Índice desagregado	Puntaje consultado	Promedio grupo par
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	79,2	81,2
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desarrollo del talento humano en la entidad	70,4	78,7
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	85,7	73,1
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	71,7	62,7

POLITICA DE INTEGRIDAD

Índice desagregado	Puntaje consultado	Promedio grupo par
INTEGRIDAD: Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	52,2	48,3
INTEGRIDAD: Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	51,7	48,1

13.2. LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

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, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH.

Las rutas establecidas son las siguientes:

- Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos
- Ruta del Crecimiento: liderando talento
- Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos
- Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien



RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	64	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	47
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	67
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	72
		- Ruta para generar innovación con pasión	71
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	66	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	67
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	63
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	53
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	80
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	71	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	73
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	70
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	80	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	78
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	82
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	95	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	95

13.3. MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL Y APLICACIÓN DE LA BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL.

El factor del riesgo psicosocial se ha convertido en una de las dificultades de más frecuencia en el ambiente laboral, ocasionando ausentismo por enfermedades comunes, accidentes laborales y enfermedades profesionales, entre otras, lo que a su vez altera la prestación del servicio, la productividad, generando altos costos en la entidad y alteraciones en la calidad de vida de los colaboradores.

Teniendo en cuenta la trayectoria laboral, el colaborador interactúa con diferentes condiciones de trabajo que pueden afectarlo positiva o negativamente, por ello la



importancia de identificar los niveles de estrés (multicausal) teniendo en cuenta las funciones que se desempeñan, las diferentes situaciones a las que se enfrentan a diario, según contextos de trabajo y los factores intralaborales y extralaborales que se presentan.

Durante la vigencia 2023, se efectuó la medición del clima laboral y se hizo la aplicación de la batería del factor de riesgo psicosocial en la entidad con la participación de 112 colaboradores de la administración municipal de Acacías, con el propósito de realizar la evaluación, diagnóstico y plan de acción que debe ejecutar la entidad en su proceso de intervención del riesgo psicosocial, brindando la posibilidad de conocer la situación actual de sus colaboradores frente a los síntomas asociados al estrés, sus condiciones intralaborales y extralaborales, con el propósito de mejorarlas, gestionando acciones desde la fuente y el individual, con herramientas de afrontamiento que mejoren sus buenas prácticas y garanticen su bienestar integral y la eficiencia laboral y su productividad.

A partir de la resolución 2764 de 2022 y de acuerdo a los resultados encontrados en el proceso de medición, se concluye que la entidad, se encuentra en un nivel de riesgo: ALTO, por lo cual la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, deberá desarrollarse nuevamente en la vigencia 2024.

RECOMENDACIONES GENERALES DE INTERVENCIÓN



DOMINIO/DIMENSIÓN	ACTIVIDAD
RIESGO PSICOSOCIAL GENERAL	<ul style="list-style-type: none"> Mantener actualizado el Programa de vigilancia epidemiológica para la prevención del Riesgo Psicosocial acorde con lineamientos normativos y la Guía técnica de intervención de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo (2015).
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	<ul style="list-style-type: none"> Realizar actividades enfocadas en el fortalecimiento de Gestión del liderazgo. Desarrollo de habilidades de liderazgo para personal con Colaboradores a cargo, definiendo de antemano las competencias corporativas en el manejo de equipos de trabajo. Definir los comportamientos o practicas saludables que caracterizan un liderazgo que impulse al trabajo saludable y motivar a los lideres en el fortalecimiento de ellas.
DEMANDAS DEL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> Actualización participativa del manual de funciones de cargo (TH, jefe de área y colaboradores). Inducción y reintroducción del cargo y tareas asignadas. Identificar el grado de ajuste del Colaborador con los perfiles de cargo.
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> Identificar el grado de ajuste del trabajador con los perfiles de cargo. Inducción y reintroducción. Se recomienda que la entidad adopte estrategias que permitan la socialización, integración y de las tareas laborales, de acuerdo al perfil del cargo.
RECOMPENSA	<ul style="list-style-type: none"> Identificar actividades alternas para el ejercicio de las competencias individuales. Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.
ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO INDIVIDUALES	<ul style="list-style-type: none"> Realizar actividades de prevención y promoción que permitan el continuo fortalecimiento de las competencias emocionales, como un programa de pausas físicas, cognitivas, desconexión laboral y fomento de estilos de vida saludables. Servicio de asistencia al Colaborador.
EXTRALABORAL	<ul style="list-style-type: none"> Se recomienda actividades de información familiar sobre: vivienda, educación, economía familiar, relaciones afectivas y redes de apoyo saludables, orientando talleres enfocados en solución de conflictos familiares, comunicación asertiva, equilibrio vida/trabajo y capacitación en Inteligencia Financiera y Conciliación de entornos intra y extralaboral.

14. SERVIDORES CON EDAD DE PREPENSIÓN

Teniendo en consideración la normativa que regula la materia, se efectuó el análisis con corte a 31 de diciembre de 2023, de las hojas de vida de los servidores con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo el siguiente resultado para la vigencia 2023.



ALCALDÍA DE ACACIAS

NO.	APELLIDO1	APELLIDO2	NOMBRES	EDAD	FEM.	MASC	VIVEL EMPLEO
1	CUBILLOS	SILVESTRE	LUZ MILA	54	F	-	PROFESIONAL
2	INFANTE	SIERRA	NAIDU	54	F	-	ASISTENCIAL
3	PAEZ	PACHON	CARMEN ELISA	61	F	-	ASISTENCIAL
4	OLARTE	MORALES	OLGA LUCIA	54	F	-	ASISTENCIAL
5	CABRERA	CALDERON	ARMANDO	63	-	M	PROFESIONAL
6	MARIN	FRANCO	EULALIA	59	F	-	PROFESIONAL
7	ORTIZ	ROJAS	CARLOS ARTURO	60	-	M	ASISTENCIAL
8	AMAYA	PORRAS	LUIS ENRIQUE	69	-	M	ASISTENCIAL
9	HUINTACO	ROZO	JUAN DE JESUS	60	-	M	ASISTENCIAL
10	GARZON		LILIA	68	F	-	ASISTENCIAL
11	LOZANO	HERNANDEZ	JAIRO HUMBERTO	60	-	M	PROFESIONAL
12	GOMEZ		ARMANDO	58	-	M	ASISTENCIAL
13	ACOSTA	LARA	MARLENE	63	F	-	ASISTENCIAL
14	ROMERO	BLANDON	JAIDEIR HERNAN	60	-	M	ASISTENCIAL
15	ROMERO	RINCON	BERNARDINO	60	-	M	ASISTENCIAL
16	NEUTA	VELASQUEZ	JOSE ELIECER	60	-	M	ASISTENCIAL
17	JIMENEZ	RODRIGUEZ	ERMINDA	60	F	-	ASISTENCIAL
18	BOLIVAR	CALDERON	LUZ MARINA	58	F	-	TECNICO
19	PINZON	FORERO	MARTHA ELENA	62	F	-	TECNICO
20	VALERO	FARFAN	SANDRA ROCIO	54	F	-	PROFESIONAL
21	CHAVEZ	CLAVIJO	OMAR	59	-	M	PROFESIONAL
22	QUIÑONEZ	ROJAS	SANIN	60	-	M	TECNICO
23	GARCIA	GARCIA	CESAR AUGUSTO	62	-	M	ASISTENCIAL
24	VALENZUELA	MARIN	ELSY EVANGELINA	57	F	-	ASISTENCIAL
25	MORA	ARIAS	ELIZABETH	65	F	-	ASISTENCIAL
26	RODRIGUEZ	PRADA	FABIOLA	56	F	-	ASISTENCIAL
27	HERNANDEZ	PARADA	ADRIANA MARIA	55	F	-	PROFESIONAL
28	MONTEGRO	SILVA	MILLER	59	-	M	PROFESIONAL
29	CASTILLO		BOY MAURICIO	60	-	M	T.OFICIAL
TOTAL					15	14	

Se estableció que actualmente existen 29 servidores en edad de prepensión de los cuales 15 son mujeres y 14 son hombres.

Los 29 servidores en etapa de pre pensión se encuentran laborando en empleos de los siguientes niveles:

NIVEL	No. EMPLEOS
PROFESIONAL	8
ASISTENCIAL	17
TÉCNICO	3
T. OFICIAL	1
TOTAL	29

Se observa que el mayor número de pre pensionados son funcionarios que se encuentran ubicados en empleos del nivel asistencial los cuales ascienden a 17, y en segundo lugar los que se encuentran en empleos del nivel profesional, los cuales son 8.

Actualmente existen dos servidores con pensión suspendida los cuales son:

No.	APELLIDO1	APELLIDO2	NOMBRES	EDAD	FEM.	MASC
1	CABRERA	CALDERON	ARMANDO	63	-	M
2	GARZON	-	LILIA	68	F	-

Así mismo, se observa que en el presente año se debe realizar el proceso de desvinculación por retiro forzoso del señor LUIS ENRIQUE AMAYA, quien cumple 70 años, no obstante, y atendiendo lo dispuesto en el parágrafo del artículo primero del Decreto 249 de 2014, una vez dicho funcionario sea desvinculado por su retiro forzoso, este empleo se entenderá suprimido de la planta de personal.

15. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (REQUERIMIENTO, INGRESO, DESARROLLO Y DESVINCULACIÓN)

La planeación estratégica es el punto de partida de las actividades que anualmente se deben realizar dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las necesidades de los servidores públicos de la entidad; se organiza en forma sistematizada la información relacionada con el proceso y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de las tres etapas que están incorporados en esta gestión, a saber:

Ingreso: Comprende los procedimientos de vinculación, tales como: concurso, estudio de requisitos del cargo, informe de evaluación médica ocupacional, acta de posesión y otra documentación relacionada con el ingreso del servidor público y programa de inducción.

Permanencia: Incluye los procedimientos de capacitación, evaluación del desempeño, programa de bienestar, estímulos, plan de vacantes, salud y seguridad en el trabajo, previsión de empleos, entre otros.

Retiro: Comprende los procedimientos relacionados con el retiro del servicio, ya sea por cambio de empleador, jubilación, muerte u otro motivo. Incluye aspectos como: Informes de gestión, en caso de tratarse del representante legal u otros funcionarios obligados por ley; resolución de desvinculación; resolución de pensionados, liquidación de prestaciones; bonos pensionales y nómina de pensionados.

También se incorpora la selección meritocrática, la capacitación y la evaluación de los servidores calificados como gerentes públicos, implementando prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004.

16. COMPONENTES DEL PLAN

16.1. PLAN ANUAL DE VACANTES

La Ley 909 de 2004, en sus artículos 14 y 15, establece la elaboración del Plan Anual de Vacantes, con el propósito de ser utilizado para la planeación del talento humano, la formulación de políticas, la racionalización y optimización de los procesos de selección y la obtención oportuna de los recursos que éstos implican.

El Plan Anual de Vacantes tiene como finalidad, la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes, la cual le permite a la entidad programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal y así contar con la disponibilidad presupuestal para su provisión.

Con este Plan se podrá contar con información sobre la oferta real de empleo público, racionalizar los procesos de selección y presupuestar oportunamente los recursos que estos procesos implican, de esta forma, se deben establecer cuáles son los cargos vacantes con que cuenta en la actualidad, y prever cuáles serán las vacantes que se van a generar en el año.

16.2. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO

El plan de previsión determinará las necesidades de personal para atender las funciones misionales y de apoyo de la entidad.

El propósito de la previsión de recursos humanos es determinar en el horizonte del Plan estratégico, la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para desempeñar exitosamente los puestos disponibles.

16.3. MANUAL DE FUNCIONES

En el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales se describe el propósito principal del cargo y sus respectivas funciones esenciales de los empleos de la planta de personal, adicionalmente en este documento se incluyen los requisitos mínimos de estudio y experiencia que se necesitan para desempeñar el empleo, los conocimientos básicos y/o esenciales, las competencias comportamentales y equivalencias frente al requisito

La entidad estableció el manual de funciones y competencias laborales mediante Resolución No. 782 de 2018 y se han efectuado algunos ajustes, mediante los siguientes actos administrativos:

- Resolución No. 001 de 2020
- Resolución No. 592 de 2020
- Resolución No. 1076 de 2020
- Resolución No. 167 de 2023
- Resolución No. 516 de 2023
- Resolución No. 1204 de 2023
- Resolución No. 1208 de 2023
- Resolución No. 1278 de 2023

16.4. 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 y mediante la reinducción se reorientará al servidor en los cambios culturales producidos y la apropiación de los valores adoptados por la entidad en su Código de Integridad, así como la articulación con el Plan Municipal de Desarrollo y los demás planes Institucionales.

16.5. GESTIÓN DE NÓMINA.

Esta actividad es realizada en el área de Recurso humano, de manera mensual se realiza la liquidación y pago de nómina de todos los servidores públicos. El procedimiento tiene estructurado el pago de las prestaciones sociales, seguridad social y demás novedades inherentes a personal, conforme a las normas vigentes

16.6. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Este proceso nos permite medir el nivel de desempeño de los funcionarios de Carrera administrativa, en la Alcaldía de Acacías, se busca efectuar el seguimiento a los planes de mejoramiento individual que deban realizarse.

Este se rige mediante el acuerdo 617 de 2018, y la Resolución N° 20181000006176 DEL 10-10-2018, por medio del cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

16.7. SIGEP II

La información de los servidores de la entidad se registrará en el SIGEP II, la cual debe ser actualizada por los servidores a fin de contar con la información completa de todos sus funcionarios.

16.8. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública, expidió el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, el cual presenta los nuevos lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, donde se definen los ejes temáticos, su propósito y la priorización temática que todas las entidades públicas deberán acoger, así como, los lineamientos para la formación de los directivos públicos.

Este plan contribuye al fortalecimiento de la política de empleo público y de gestión estratégica de talento humano, al aportar al desarrollo de las capacidades, habilidades, competencias y rasgos de comportamiento de las y los servidores públicos con el propósito de prestarle un mejor servicio al ciudadano.

En el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030, se establecieron seis ejes que orientan la formación y capacitación de los servidores públicos, partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación y la formación, la gestión estratégica del talento humano, y por último el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos.

- EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS
- EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE
- EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD
- EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA
- EJE 5: PROBIIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO
- EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

Para efectuar el Plan Institucional de Capacitación, se realizó un diagnóstico teniendo en cuenta el resultado de una encuesta de las necesidades de los servidores de la entidad, los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Capacitación y Formación 2023 – 2030.

Se lleva a cabo una formulación de recolección de información implementadas mediante encuesta virtual en donde participaron 57 funcionarios, la cual se tomó como base para la

formulación del plan de la presente vigencia, así como algunas de las temáticas sugeridas en cada uno de los ejes de acuerdo a las necesidades de la entidad.

16.9. PLAN DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS

El artículo 13 del Decreto 1567 de 1998, establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, el cual está conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales, programas de bienestar social e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados el Estado en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Para realizar la formulación del plan de bienestar social e incentivos de la entidad, se tuvo en cuenta los lineamientos del Plan Nacional de Bienestar 2023 – 2026, los requerimientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y la encuesta realizada por la oficina de recurso humano.

Se lleva a cabo una formulación de recolección de información implementadas mediante encuesta en donde participaron 76 funcionarios, obteniendo una muestra significativa y representativa para la elaboración y ejecución del plan de bienestar social de la entidad para la presente vigencia.

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos, durante la presente vigencia desarrollará programas de protección y servicios sociales y de Calidad de Vida Laboral de acuerdo con lo establecido por el Decreto 1083 de 2015 en los artículos 2.2.10.2 y 2.2.10.7. y en el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, para lo cual tendrá en cuenta los cinco ejes propuestos en dicho documento.

- **Eje 1: Equilibrio Psicosocial.** Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.
- **Eje 2: Salud Mental.** Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

- **Eje 3: Diversidad e Inclusión.** Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.
- **Eje 4: Transformación Digital.** Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo.
- **Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público.** Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004

16.10. CÓDIGO DE INTEGRIDAD.

Mediante Resolución No. 1065 del 10 de diciembre de 2018, la Alcaldía de Acacias adoptó el código de Integridad y ha venido desarrollando ejercicio de apropiación entre sus funcionarios y contratistas.

Durante la presente vigencia se implementarán procedimientos para desarrollar habilidades comunicativas, lo que servirá como principio de la integración, el trabajo en equipo y el desempeño de sus funciones de forma eficiente e íntegra.

16.11. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se evalúa, diseña e implementa, con el fin de brindar los parámetros a la Alcaldía Municipal para proteger los trabajadores de los peligros, llevando así a disminuir lesiones y enfermedades que estén relacionadas con la labor que desempeñan; por tal razón la Alcaldía Municipal de Acacias – Meta, estructura, plantea y promueve las actividades y el desarrollo del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en conjunto con la Administradora de Riesgos Laborales.

El Plan de Seguridad Y Salud en el Trabajo para la vigencia 2024, busca mantener, destinar, direccionar y orientar recursos físicos, financieros, tecnológicos y humanos en las actividades encaminadas a la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos inherentes a los procesos de la entidad, mediante la promoción de ambientes seguros y prácticas de trabajo saludables, generando acciones dirigidas a la promoción y prevención de la enfermedad laboral y los accidentes e incidentes de trabajo, en el contexto

de la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los requisitos legales normativos.

16.12. DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO (RETIRO)

La desvinculación y el retiro son de gran importancia dentro de los lineamientos de gestión estratégica del talento humano, pues constituyen la última fase en el ciclo de vida del servidor público y, por lo tanto, merecen la atención por parte de la entidad, especialmente si se tiene en cuenta que actualmente existen 29 personas de la planta de personal que se encuentran en etapa de pre pensión.

17. 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 el MIPG, en ese sentido las acciones propuestas para la presente vigencia inciden en las rutas de creación de valor:

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	PLANES Y PROCESOS RELACIONADOS EN EL PLAN ESTRATÉGICOS DE T.H
Ruta de la Felicidad: <ul style="list-style-type: none"> - La felicidad nos hace productivos - Entornos físicos - Equilibrio de vida - Salario emocional - Innovación con pasión 	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de Bienestar e incentivos - Plan Anual de Capacitación - Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
Ruta del Crecimiento: <ul style="list-style-type: none"> - Liderando talento - Cultura de liderazgo - Liderazgo en valores Servidores que saben lo que hacen 	<ul style="list-style-type: none"> - Vinculación - Evaluación del Desempeño - Gestión de la información - Plan de Bienestar e incentivos
Ruta del Servicio: <ul style="list-style-type: none"> - Al servicio de los ciudadanos - Cultura que genera logro y bienestar 	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de Bienestar e incentivos - Plan Anual de Capacitación
Ruta de la Calidad: <ul style="list-style-type: none"> - La cultura de hacer las cosas bien - Hacer siempre las cosas bien - Cultura de la calidad y la integridad 	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de Bienestar e incentivos - Plan Anual de Capacitación - Trámites y certificaciones

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	PLANES Y PROCESOS RELACIONADOS EN EL PLAN ESTRATÉGICOS DE T.H
Ruta de Análisis de Datos: <ul style="list-style-type: none"> - Conociendo el talento - Entendiendo personas a través del uso de los datos 	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de Bienestar e incentivos - Plan Anual de Capacitación - Gestión de la información

18. SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano de la Alcaldía, se cuenta con las siguientes herramientas y procesos:

- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
- Auditorias de gestión y de calidad
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP
- Seguimientos periódicos por parte de la Secretaría de Planeación y Vivienda a través del SIG.

19. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha de Aprobación	Versión	Descripción y Razón del Cambio
09/01/2018	1	Creación del documento
30/01/2020	2	Actualización
28/01/2021	3	Actualización
26/01/2022	4	Actualización
22/07/2022	5	Actualización estructura documental
23/01/2023	6	Actualización del plan para la vigencia 2023
25/01/2024	7	Actualización del plan para la vigencia 2024

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: SANDRA PATRICIA RAMOS LOZANO Cargo: Profesional Especializado de Recurso Humano	Nombre: ESTHER RODRÍGUEZ GARAVITO Cargo: Profesional Especializado SIG	Nombre: ALDEMAR ARMANDO BAQUERO BONILLA Cargo: Secretario Administrativo y Financiero Comité Institucional de Gestión y Desempeño