



Municipio de Remedios

NIT: 890.984.312 - 4

Talento Humano

**JUNTOS POR
REMEDIOS**

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

**JUNTOS POR
REMEDIOS**

JHON JAIRO URIBE CASTRILLÓN

Alcalde

LUISA MARÍA ESTRADA ÁLVAREZ

Secretaria de Gobierno y Servicios Administrativos

2022

¡VALE LA PENA SOÑAR!

talentohumano@remedios-antioquia.gov.co – Telefax: 57 (4) 830 3130

Calle 10 Nro. 9-62 Piso 3 Oficina 306 - Código Postal 052820

www.remedios-antioquia.gov.co

1 TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	8
2. CONTEXTO.....	10
2.1. Referentes estratégicos orientadores.....	10
2.2. Objetivos estratégicos General.....	10
2.3. Específicos.....	10
2.5. Visión Talento Humano.....	10
2.6. Normatividad asociada:.....	11
3. ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS GENERALES ÁREA DE TALENTO HUMANO.....	13
3.1. información base de los servidores.....	13
4. DIAGNÓSTICOS DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO.....	16
5. MATRIZ GETH.....	16
6. ANÁLISIS DOFA.....	22
7. ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO.....	23
8. PLANES.....	25
8.1. Plan de bienestar social e incentivos 2022.....	25
8.1.1. Introducción.....	25
8.1.2. Objetivos generales.....	26
8.1.3. Objetivos específicos.....	26
8.1.4. Beneficiarios.....	26
8.1.5. Responsable.....	26
8.1.6. Áreas de intervención.....	27
8.1.7. Diagnóstico de necesidades.....	27
8.1.8. Necesidades de bienestar.....	27
8.1.9. Desarrollo del plan de bienestar social.....	27
8.1.9.1. Equilibrio psicosocial:.....	28
8.1.9.2. Salud mental:.....	30
8.1.9.3. Convivencia social:.....	31
8.1.9.4. Alianzas interinstitucionales:.....	32



SECRETARÍA DE
GOBIERNO
Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

Municipio de Remedios

NIT: 890.984.312 - 4

Talento Humano

**JUNTOS POR
REMEDIOS**

8.1.9.5.	Actualización del Código de Integridad	33
8.1.9.6.	Actualización Caracterización del talento humano.....	36
8.1.9.7.	Evaluación de desempeño	36
8.1.10.	Plan de estímulos e incentivos	37
8.1.10.1.	Reconocimiento	37
8.1.10.2.	Incentivos	37
8.2.	Plan institucional de capacitación – PIC.....	38
8.2.1.	Introducción	38
8.2.2.	Objetivo general	39
8.2.3.	Objetivos específicos	39
8.2.4.	Diagnóstico de necesidades:.....	39
8.2.5.	Contenido del Plan Institucional de acuerdo con los ejes:	40
8.2.6.	Eje 1: Gestión del conocimiento:.....	40
8.2.7.	Eje 2: Creación del valor público	40
8.2.8.	Eje 3: Transformación digital	41
8.2.9.	Eje 4: Probidad y Ética de lo Público.	41
8.2.10.	Gobernanza para la paz:.....	41
8.2.11.	Evaluación y seguimiento	47
8.3.	Plan anual de vacantes.....	48
8.4.	Plan de previsión de Recursos Humanos.....	49
8.4.1.	Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera:	49
9.	CONCLUSIONES	50

¡VALE LA PENA SOÑAR!

talentohumano@remedios-antioquia.gov.co – Telefax: 57 (4) 830 3130

Calle 10 Nro. 9-62 Piso 3 Oficina 306 - Código Postal 052820

www.remedios-antioquia.gov.co



Municipio de Remedios

NIT: 890.984.312 - 4

Talento Humano

**JUNTOS POR
REMEDIOS**

RELACIÓN DE TABLAS

Tabla 1 Normatividad	13
Tabla 2: Nivel jerárquico de la planta de cargos	14
Tabla 3: Descripción de la vinculación en la alcaldía municipal de Remedios	15
Tabla 4 Resultado Matriz GETH	17
Tabla 5: Plan de acción matriz GETH	22
Tabla 6 Matriz DOFA	23
Tabla 7: Plan de acción Talento Humano	24
Tabla 8 Eje 1 - Equilibrio Psicosocial	30
Tabla 9 Eje 2 - Salud Mental	31
Tabla 10 Eje 3 - Convivencia Social	32
Tabla 11 Eje 4 - Alianza Interinstitucionales	33
Tabla 12 Actividades del Código de Integridad	33
Tabla 13 Cronograma actividades de Bienestar	36
Tabla 14 Incentivos pecuniarios y no pecuniarios	38
Tabla 15 Ejes estratégicos para capacitación	44
Tabla 16 Cronograma Plan de capacitaciones-PIC	47
Tabla 17 Cargos no incluidos en el concurso de méritos	48
Tabla 18 Vacantes sin proveer	48
Tabla 19 Vacantes en Provisionalidad	50

RELACIÓN DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Nivel jerárquico	14
Gráfico 2: Tipo de Vinculación.	15

RELACIÓN DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Mapa Conceptual PETH	9
Ilustración 2 Ejes Programa Nacional de Bienestar	28

¡VALE LA PENA SOÑAR!

talentohumano@remedios-antioquia.gov.co – Telefax: 57 (4) 830 3130

Calle 10 Nro. 9-62 Piso 3 Oficina 306 - Código Postal 052820

www.remedios-antioquia.gov.co

1. INTRODUCCIÓN

Las entidades públicas, en este caso, el Municipio de Remedios, deben responder a las necesidades de la ciudadanía, adaptándose a las exigencias normativas, a las problemáticas que emergen en cada uno de los entornos, y a los avances tecnológicos, en cumplimiento de los fines del Estado.

Lo anterior, implica que la administración pública se ajuste y sea cambiante para lograr la adaptación, pero para ello requiere servidores públicos, quienes mueven ese engranaje y hacen posible que la transformación se dé. En ese sentido, las entidades deben buscar que dentro de la gestión estratégica del talento humano se desarrollen las competencias como la innovación, el trabajo en equipo, el aprendizaje y formación continuo

El Municipio de Remedios, en cumplimiento del Decreto 612 de 4 de abril de 2018, " en el cual se establece que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), a través de la dimensión de talento humano, busca consolidar la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), para lograr una mayor eficiencia y eficacia de la administración, hacia el logro de los objetivos y metas del plan de gobierno, y por ello que en el marco de Plan de desarrollo "Juntos por Remedios 2021-2023"; Línea estratégica 5 "Juntos por la justicia y el fortalecimiento institucional"; se contempla el Plan Estratégico de Talento Humano enfocado en la creación de ambientes de vida laborales que permitan potenciar las habilidades y comportamientos de los mismos.

El fortalecimiento y consolidación de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), requiere del compromiso permanente de los servidores públicos, así como de la alineación de las políticas y directrices de la oficina de talento humano y las actividades propias de su gestión para que haya un enfoque claro y unificado que permita lograr los propósitos planeados.

La Secretaría de Gobierno y Servicios Administrativos diseñará e implementará un programa tendiente a fortalecer los valores y cultura organizacional, brindar herramientas a los funcionarios de la entidad para desempeñar sus labores de forma más competitiva, así como a disminuir o mitigar los factores de riesgo identificados; a través de la aplicación de diferentes metodologías (talleres, seminarios y charlas, entre otros); con el fin de generar proyección en los ámbitos personal, laboral, familiar y social, tendiente a desarrollar identidad y sentido de pertenencia.

Es importante recordar que el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se inscribe en el marco del direccionamiento estratégico de la Función Pública, el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y la Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección.

Las expectativas determinadas a través de un diagnóstico participativo realizado a los empleado/as permiten identificar las líneas de acción a desarrollar durante la vigencia anual 2022, generando mayor receptividad y participación tanto de ellos como de sus familias

Dentro de la construcción del plan, se tendrá en cuenta el Programa Nacional de Bienestar: “**Servidores saludables, entidades sostenibles 2020-2022**”, realizado por el Departamento de la Función Pública, a través de la Dirección de empleo público

El presente plan pretende dar cumplimiento al Decreto 612 del 2018, e integrar los planes institucionales y estratégicos que se visualizan en la siguiente imagen:



Ilustración 1 Mapa Conceptual PETH

2. CONTEXTO

2.1. Referentes estratégicos orientadores

El propósito principal del plan de estratégico de talento humano pretende contribuir al desarrollo integral de los empleados del municipio, a través de la articulación de los diferentes planes orientadores y programas: previsión de recursos humanos, capacitaciones, vacantes, bienestar social, seguridad y salud en el trabajo, Archivo -PINAR, anual de adquisiciones, anual de vacantes, PIC, anticorrupción y atención al ciudadano y PETI, los cuales fortalecen el crecimiento personal de los servidores públicos que aportan a la construcción de un municipio mejor en condiciones dignas.

2.2. Objetivos estratégicos General

Generar y planificar las rutas de gestión del Talento Humano que permita aportar significativamente al mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades de los empleados de la Alcaldía de Remedios.

2.3. Específicos

- ✓ Crear a nivel de la entidad territorial el Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano.
- ✓ Desarrollar el Plan de Bienestar Social
- ✓ Prevenir y manejar adecuadamente los riesgos en el entorno laboral, mediante el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Capacitar a los funcionarios y potenciar las habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación-PIC.
- ✓ Coordinar la evaluación del desempeño laboral y calificación de servicios de los servidores de la alcaldía municipal.
- ✓ Realizar todos los actos administrativos tendientes a administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la entidad, así como los requerimientos de los ex servidores del municipio de Remedios

2.4. Misión Talento Humano.

Desarrollar la Gestión de Talento Humano de la Alcaldía Municipal de Remedios, mediante la implementación de estrategias y mecanismos, que promuevan el desarrollo integral de los servidores públicos, fomentando la calidad en la presentación del servicio.

2.5. Visión Talento Humano.

Ser un referente en la Gestión de talento humano, mediante la búsqueda de la mejora continua, en concordancia con las políticas de la alcaldía Municipal

2.6. Normatividad asociada:

NORMA	OBJETO
Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021	Por la cual se expide el Código General Disciplinario
Ley 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 de 2019	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
Decreto Ley 785 de 2005	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Artículo 3 literal c) consagra que las entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.
Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001	Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
Decreto 1227 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
Decreto 4665 de 2007	Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias
Decreto 2539 de 2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 del 2005.
Decreto 1785 de 2014	Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.
Ley 1361 de 2009 modificada por la Ley 1587 de 2017	Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia
Decreto 894 de 2017	Por medio del cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.



SECRETARÍA DE
GOBIERNO
Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

Municipio de Remedios

NIT: 890.984.312 - 4

Talento Humano

JUNTOS POR
REMEDIOS

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.
Ley 1221 de 2018	Reconocimiento del Teletrabajo en Colombia
Circular Externa No 100-010-2014, del DAFP	Donde entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
GUIA DAFP	Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.
Decreto 1080 de 2015	Artículo 2.8.2.5.8 mediante el cual se reglamentan las leyes 594 de 2000 y 1437 de 2011, incluye dentro de los instrumentos archivísticos para la gestión documental el Plan Institucional de Archivos PINAR; en el artículo 2.8.2.5.10. señala que todas las entidades del Estado deben formular un Programa de Gestión Documental (PGD), a corto, mediano y largo plazo, como parte del Plan Estratégico Institucional y del Plan de Acción Anual, el cual debe ser publicado dentro de los siguientes treinta (30) días posteriores a su aprobación por parte del Comité de Desarrollo Administrativo, hoy Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 648 de 2017	Modificado por el Decreto 1499 de 2017, creó el Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional integrado por las entidades y organismos que, por su misión, tienen a cargo funciones transversales de gestión y desempeño a nivel nacional y territorial, instancia a la cual le corresponde, entre otras funciones, proponer políticas, normas, herramientas, métodos y procedimientos en materia de gestión y desempeño institucional, presentar al Gobierno Nacional recomendaciones para la adopción de políticas, estrategias o acciones para mejorar la gestión y el desempeño institucional de las entidades y organismos del Estado y proponer estrategias para la debida operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.
Decreto 1082 de 2015	Artículo 2.2.1.1.1.4.3. Único Reglamentario del Sector de Planeación Nacional señala que las entidades estatales deben publicar su Plan Anual de Adquisiciones y sus actualizaciones en su página web y en el SECOP, en la forma que, para el efecto, disponga Colombia Compra Eficiente, entidad que, en Circular Externa Número 2 de 16 de agosto de 2013, señaló que el plan debe publicarse en el SECOP a más tardar el 31 de enero de cada año, plazo que se modificará a partir de la expedición del presente decreto. Que la Ley 909 de 2004 en el numeral 2, literales a) y b) del artículo 15 y en el numeral 1 del artículo 17 señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos, sin consagrar fecha para el efecto.
Decreto 1072 de 2015	Artículo 2.2.4.6.8. numeral 7 consagra que los empleadores deben desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), sin indicar plazo para su adopción.
Ley 1474 de 2011	Artículo 73 El Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, reglamentado por el Título 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, establece que cada entidad del orden nacional, departamental y municipal deberá elaborar anualmente una estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano. Dicha estrategia contemplará, entre otras

¡VALE LA PENA SOÑAR!

talentohumano@remedios-antioquia.gov.co – Telefax: 57 (4) 830 3130

Calle 10 Nro. 9-62 Piso 3 Oficina 306 - Código Postal 052820

www.remedios-antioquia.gov.co

	<p>cosas, el mapa de riesgos de corrupción en la respectiva entidad, las medidas concretas para mitigar esos riesgos, las estrategias anti trámites y los mecanismos para mejorar la atención al ciudadano.</p> <p>Artículo 74 Todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año, deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.</p>
Decreto 1078 de 2015	<p>Artículo 2.2.9.1.2.2, los instrumentos para implementar la Estrategia de Gobierno en Línea, dentro de los cuales se exige la elaboración por parte de cada entidad de un Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETI, de un Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información y el Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.</p>
Ley 1757 de 2015	<p>Artículo 2 señala que en los planes de gestión de las instituciones públicas se hará explícita la forma como se facilitará y promoverá la participación de las personas en los asuntos de su competencia.</p>

Tabla 1 Normatividad

3. ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS GENERALES ÁREA DE TALENTO HUMANO

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la principal dimensión es el Talento Humano, por lo que cobra aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública se convierte en fundamental, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

Las orientaciones estratégicas del área de talento humano se encuentran integradas por cada uno de los pasos fundamentales que se llevan a cabo en esta área, dado que el, ingreso, permanencia y retiro de los funcionarios tiene aparejados, principios, planes y objetivos que sin duda se constituyen en procesos los cuales son trascendentales en la función pública y la realización de la misión y visión de cada institución.

3.1. información base de los servidores

Planta de personal actual

De acuerdo con el modelo de MIPG es indispensable para las entidades, contar con información actualizada para desarrollar una gestión eficiente en Talento Humano. Es por ello que El Municipio de Remedios, cuenta con la información relacionada con la antigüedad, nivel educativo, experiencia laboral y tipo de vinculación de sus servidores públicos.

La planta global de cargos del municipio de Remedios se encuentra de la siguiente manera:



SECRETARÍA DE
GOBIERNO
Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

Municipio de Remedios

NIT: 890.984.312 - 4

Talento Humano



NIVEL JERÁRQUICO	PLANTA DE CARGOS
Directivo	8
Asesor	1
Asistencial	25
Profesional Especializado	2
Profesional	16
Técnico Administrativo	4
Técnico Operativo	9
Técnico	7
Total	72

Tabla 2: Nivel jerárquico de la planta de cargos

La Secretaría de Gobierno y Servicios Administrativos, actualiza permanentemente la información del personal a que haya lugar.

La alcaldía municipal cuenta con una planta permanente provista por 68 servidores, donde el 32% son del nivel asistencial, 28% técnicos (Operativos, administrativos), 24% profesionales, 12% directivos, 1% asesores.

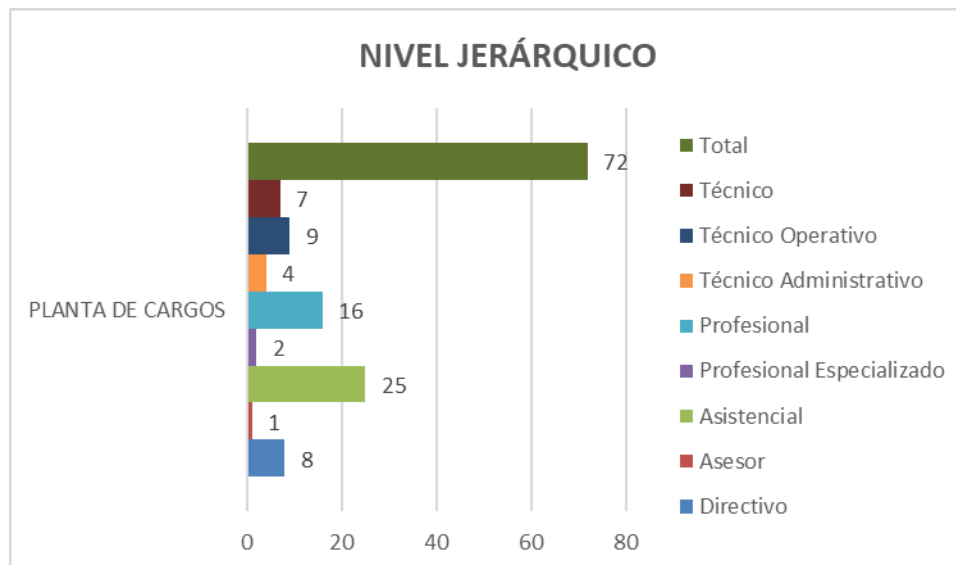


Gráfico 1: Nivel jerárquico

¡VALE LA PENA SOÑAR!

talentohumano@remedios-antioquia.gov.co – Telefax: 57 (4) 830 3130

Calle 10 Nro. 9-62 Piso 3 Oficina 306 - Código Postal 052820

www.remedios-antioquia.gov.co

Tipo de vinculación	Planta
Período	2
Carrera Administrativa	10
Libre Nombramiento y remoción	8
Provisionalidad	49
Trabajadores oficiales	3
Contrato laboral fijo o indefinido	18
Total	90

Tabla 3: Descripción de la vinculación en la alcaldía municipal de Remedios

La planta permanente de servidores públicos del municipio de Remedios se encuentra distribuida a través de las diferentes modalidades de vinculación, con el porcentaje más alto en modalidad de provisionalidad equivalente a 68%, seguido de carrera administrativa con un 15%, libre nombramiento y remoción con 12%, trabajadores oficiales y vinculación por período con un 3%,

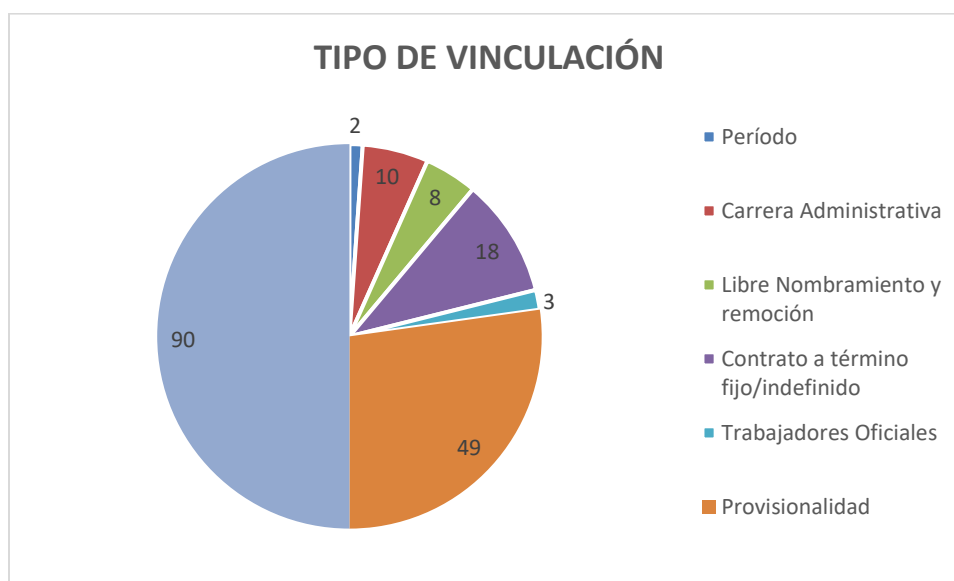


Gráfico 2: Tipo de Vinculación.



Municipio de Remedios

NIT: 890.984.312 - 4

Talento Humano

**JUNTOS POR
REMEDIOS**

4. DIAGNÓSTICOS DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO.

Para la realización del diagnóstico del proceso de gestión de Talento Humano, se tomó como referencia la matriz diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, donde se identifican las rutas que debemos fortalecer, para mejorar el cumplimiento, la eficiencia y eficacia de la gestión.

El plan estratégico de Talento Humano identifica y planea la ejecución de diferentes actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos del Municipio de Remedios y fortalecer las rutas de creación de valor para la estructuración de un proceso eficaz y efectivo de Talento Humano.

5. MATRIZ GETH

La **Matriz GETH** es una herramienta (Excel) de autodiagnóstico que permite a las entidades valorar el estado de la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en las etapas de planeación, ingreso, desarrollo y retiro. Se convierte entonces en una herramienta de gestión y de planeación.

¡VALE LA PENA SOÑAR!

talentohumano@remedios-antioquia.gov.co – Telefax: 57 (4) 830 3130

Calle 10 Nro. 9-62 Piso 3 Oficina 306 - Código Postal 052820

www.remedios-antioquia.gov.co



SECRETARÍA DE
GOBIERNO
Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

Municipio de Remedios

NIT: 890.984.312 - 4

Talento Humano

**JUNTOS POR
REMEDIOS**



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	55	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	55
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	55
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	55
		- Ruta para generar innovación con pasión	54
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	57	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	59
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	56
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	56
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	55
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	56	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	52
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	61
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	60	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	61
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	58
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	62	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	62

Tabla 4 Resultado Matriz GETH

La implementación de este plan, se enfoca en optimizar las variables más bajas obtenidas en el diagnóstico de la matriz GETH, las cuales clasifican al Municipio de Remedios, en un nivel básico operativo alto en la mayoría de las rutas de creación de valor, y en algunos.

Dado lo anterior, se establecieron unas actividades y/o acciones en cada uno de los planes que hacen parte integral de este documento y que muestran relación con la dimensión de Talento Humano señaladas en el MIPG.

¡VALE LA PENA SOÑAR!

talentohumano@remedios-antioquia.gov.co – Telefax: 57 (4) 830 3130

Calle 10 Nro. 9-62 Piso 3 Oficina 306 - Código Postal 052820

www.remedios-antioquia.gov.co



Municipio de Remedios

NIT: 890.984.312 - 4

Talento Humano

**JUNTOS POR
REMEDIOS**

Es por ello, que se fortalecerá la creación del valor público, a través de las actividades que se implementan a lo largo del año 2022, para el cumplimiento del programa de gobierno “Juntos por Remedios”.

A continuación, se podrán observar las actividades o acciones a realizar clasificadas por la ruta de creación de valor:

- Ruta de la felicidad
- Ruta del crecimiento
- Ruta del servicio
- Ruta de la calidad
- Ruta del análisis de datos

¡VALE LA PENA SOÑAR!

talentohumano@remedios-antioquia.gov.co – Telefax: 57 (4) 830 3130

Calle 10 Nro. 9-62 Piso 3 Oficina 306 - Código Postal 052820

www.remedios-antioquia.gov.co



SECRETARÍA DE
GOBIERNO
Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

Municipio de Remedios

NIT: 890.984.312 - 4

Talento Humano

JUNTOS POR
REMEDIOS

PLAN DE ACCIÓN, MATRIZ GETH			
RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES	PROCESO
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Para mejorar el entorno físico del lugar de trabajo	Capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Actividades programadas en el plan de emergencias: Simulacros de evacuación e Inspecciones de seguridad. Capacitación de inducción y reintroducción en los puestos de trabajo Medición del clima organizacional Actividades de promoción y prevención de la salud de los empleado/as. Desarrollar programa de entorno saludable	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Plan Institucional de Capacitación.
	Para realizar acciones que apoyen a los empleados a lograr una vida equilibrada.	Juegos deportivos de integración Caminatas ecológicas Apoyo a deportistas. Acondicionamiento físico. Vacaciones recreativas. Jornadas de integración de servidores. Celebración Día de la familia. Plan de intervención clima organizacional. Semana cultural y concurso de talentos.	Plan de bienestar social e incentivos
	Para implementar incentivos basados en salario emocional	Tiempo flexible para maternidad y paternidad. Descanso compensado (semana santa, navidad y año nuevo). Reconocimiento de: Día del servidor público. Día de Cumpleaños (libre) Día del padre Día de la madre Retiro por pensión	Plan de bienestar social e incentivos
	Para generar innovación con pasión	Capacitación a los servidores en temas de innovación incluidas en el PIC.	Plan de bienestar social e incentivos

¡VALE LA PENA SOÑAR!

talentohumano@remedios-antioquia.gov.co – Telefax: 57 (4) 830 3130

Calle 10 Nro. 9-62 Piso 3 Oficina 306 - Código Postal 052820

www.remedios-antioquia.gov.co

		Impulsar ejercicios participativos para la identificación y promoción de alternativas de mejoramiento en los procesos internos.	Plan Institucional de Capacitación.
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Para implementar la cultura del liderazgo	<p>Capacitaciones con componentes de liderazgo y trabajo en equipo para los servidores.</p> <p>Desarrollo de actividades de intervención de clima organizacional</p> <p>Actividades de reconocimiento laboral como:</p> <p>Cumplimiento de metas</p> <p>Años de servicio</p> <p>Cumplimiento código de integridad</p>	Plan de bienestar social
	Para implementar el Bienestar del Talento	<p>Implementación de estrategias de inducción y reinducción a todos los servidores con actualización de la información.</p> <p>Fomentar el entrenamiento en el puesto de trabajo.</p> <p>Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las cuales no continúan con la entidad</p> <p>Diseñar plan de desvinculación laboral asistida</p>	Plan Institucional de Capacitación.
	Para implementar un liderazgo basado en valores	<p>Promover el código de integridad y realizar actividades pedagógicas e informáticas sobre temas asociados a los deberes, responsabilidades, prohibiciones.</p> <p>Capacitación en gestión e integración cultural.</p>	Plan Institucional de Capacitación.
	Para la formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<p>Fomentar la participación de los servidores en los cursos dictados por la institución.</p> <p>Preparación de los pensionados para el retiro.</p> <p>Implementación de estrategias de inducción y reinducción a todos los servidores con actualización de la información.</p> <p>Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados.</p>	Plan Institucional de Capacitación.
	Para implementar una cultura basada en el servicio	Fomentar el servicio al ciudadano en los programas de capacitación establecidos en el PIC.	



SECRETARÍA DE
GOBIERNO
Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

Municipio de Remedios

NIT: 890.984.312 - 4

Talento Humano

JUNTOS POR
REMEDIOS

RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos		Se fomentará el servicio al cliente interno de los servidores. Fortalecimiento de los procesos de rendición de cuentas	Plan Institucional de Capacitación.
	Para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	Acciones para el fortalecimiento de trabajo en equipo, liderazgo, comunicación organizacional, relaciones laborales y actividades vivenciales de temas institucionales. Actividades de inducción y reintucción que buscan la adaptación laboral institucional y que se realizan en el PIC. Diseñar evaluación de desempeño laboral para empleados provisionales.	Plan de capacitación.
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	Realizar las evaluaciones al desempeño de los servidores de planta y se llevarán los registros. Realizar seguimientos de compromisos para los servidores en provisionalidad. Realizar charlas que busquen conocer la entidad, el manual de funciones, el tipo de vinculación laboral con la entidad, la misión y visión de la entidad.	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano. Plan de capacitaciones
	Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	Actualización y socialización del código de integridad. Publicación de los cambios efectuados en la planta de cargos. Desarrollar capacitaciones sobre gestión de calidad, resolución de conflictos y cultura organizacional. Desarrollar inducción y reintucción. Actualización del manual de funciones ajustados a las directrices vigentes.	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano Plan de capacitación.
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	Ruta para el Conocimiento normativo del entorno	Recopilar de manera consecutiva el marco normativo, objetivo, misión, visión, entorno, metas estratégicas, proyectos, información que se obtiene en desarrollo de la dimensión de Dirección Estratégica y planeación. Elaborar una sinopsis de Régimen laboral que rige la administración Gestionar la información en el SIGEP	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano

¡VALE LA PENA SOÑAR!

talentohumano@remedios-antioquia.gov.co – Telefax: 57 (4) 830 3130

Calle 10 Nro. 9-62 Piso 3 Oficina 306 - Código Postal 052820

www.remedios-antioquia.gov.co

conociendo talento	el	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<p>Realizar caracterización de ciudadanos, usuarios e interesados.</p> <p>Realizar la Caracterización de los servidores públicos.</p> <p>Realizar la caracterización de los empleos</p> <p>Fortalecer los mecanismos de consulta de la información relacionada con el historial laboral de los servidores.</p> <p>Se llevará el registro estadístico de nómina.</p> <p>Se divulgará y entregará a cada servidor sus funciones</p> <p>Realizar la caracterización de las áreas de talento humano</p>
--------------------	----	--	---

Tabla 5: Plan de acción matriz GETH

6. ANÁLISIS DOFA

Con el objetivo de hacer un diagnóstico estratégico del estado del Talento Humano a nivel interno y externo, la oficina de talento humano obtuvo, con la participación de todas los empleado/as adscritos a las distintas Secretarías, las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas (DOFA) de la entidad. Este análisis resume los factores y fuerzas del entorno que van a permitir el desarrollo de cada una de las estrategias y funciones de las dependencias.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Vocación de servicio</p> <p>Ambiente laboral adecuado</p> <p>Capacidades técnicas de servidores públicos</p> <p>Conocimiento de las tareas y funciones</p> <p>Contratación de personal con las capacidades requeridas para el cumplimiento de las metas de la entidad</p> <p>Disposición al cambio y la mejora continua dentro de la entidad por parte de los altos directivos</p> <p>La entidad brinda lo necesario para poder cumplir con las tareas que se deben cumplir</p>	<p>Cambio y transición en el personal.</p> <p>Demoras en la realización de las inducciones de nuevos funcionarios</p> <p>Falta de procesos de inducción, capacitación o formación para el empleo</p> <p>Desinterés de los funcionarios en todos los niveles, frente a las responsabilidades relacionadas con la gestión documental y archivo.</p> <p>Cambio de ambiente laboral</p> <p>Poca participación del personal en los espacios definidos para capacitación y actividades de bienestar social.</p>



**SECRETARÍA DE
GOBIERNO**
Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

Municipio de Remedios

NIT: 890.984.312 - 4

Talento Humano

**JUNTOS POR
REMEDIOS**

<p>Motivación e incentivos para el mejor desarrollo laboral.</p> <p>nueva administración más humana y pendiente de las necesidades de los funcionarios</p> <p>Personal idóneo.</p> <p>Se cuenta con sistemas de información que facilitan la gestión de los procesos internos</p>	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p>Actualización y capacitación permanentes para la actualización de los procesos</p> <p>Articulación sectorial en el plan estratégico y sectorial, con seguimiento a los compromisos</p> <p>Ser puede realizar un esquema de levantamiento de necesidades de capacitación por parte de las áreas, con el fin de volverlas más acordes a las particularidades</p> <p>Incremento reciente en la frecuencia y calidad de las actividades de bienestar</p> <p>Ampliación de la cobertura de beneficiarios en el uso del Horario Flexible</p>	<p>Aumento de responsabilidades Vs. capacidad de planta</p> <p>Bajo compromiso e interés de algunas dependencias</p> <p>Por ser contratistas no se permite la participación en las capacitaciones y actualizaciones</p> <p>Duplicidad de funciones</p> <p>Cargas de trabajo inequitativas</p> <p>Falta de trabajo</p>

Tabla 6 Matriz DOFA

7. ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO.

La Secretaría de Gobierno y Servicios Administrativos articulará sus planes de acuerdo a las directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Para ello se definieron las siguientes estrategias:

- ✓ Diseño del plan de acción de Talento Humano.
- ✓ Fortalecer las Competencias y habilidades de los servidores de la entidad, mediante las actividades propuestas en el PIC.
- ✓ Fortalecer el desempeño eficaz, compromiso, trabajo en equipo y liderazgo, al igual que el mejoramiento del clima laboral en los servidores mediante el Plan de Bienestar Social y Estímulos
- ✓ Definir metodología y plan de trabajo para la Gestión del Conocimiento como parte de la implementación de MIPG.
- ✓ Implementar y divulgar el Código de Integridad fomentando los valores institucionales.

¡VALE LA PENA SOÑAR!

talentohumano@remedios-antioquia.gov.co – Telefax: 57 (4) 830 3130

Calle 10 Nro. 9-62 Piso 3 Oficina 306 - Código Postal 052820

www.remedios-antioquia.gov.co



Municipio de Remedios

SECRETARÍA DE GOBIERNO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

NIT: 890.984.312 - 4

Talento Humano



Fortalecer herramientas que permitan la visualización de la información de la planta de personal y la caracterización del Talento Humano para generar reportes en tiempo real.



A continuación, se detalla cada una de las actividades a desarrollar en los diferentes planes que hacen parte de la planeación estratégica de Talento Humano, iniciando con el Plan de acción de Talento humano:

PRESUPUESTO	PROGRAMA	SUBPROGRAMA	PROYECTO	META	ACTIVIDADES	INDICADOR	LINEA BASE	ESPERADO QUINQUENIO	PROGRAMADO 2022	FUENTES DE FINANCIACION PROGRAMADO 2022				
										RESPONSABLE 1	RESPONSABLE 2			
1.10	224210	FORTALECER LOS PROGRAMAS DE MONITOREO, CONTROL Y VISUALIZACIÓN	PLANEACION DE LA GESTION DE TALENTO HUMANO	1	Actualización de Plan Estratégico de Talento Humano	Plan Estratégico de Talento Humano actualizado y cargado	1	4	1		Secretaría de OSA	Profesional Sociabilizador		
				1	MANUAL DE USO DE PLATAFORMA ODS	Número de veces de los estudiantes y docentes en Actualización ODS	1	4	1		Secretaría de OSA	Profesional Sociabilizador		
				1	Actualización de Plan ODS	Base de datos de personal docente	1	4	1		Secretaría de OSA	Profesional Sociabilizador		
				1	Visión a pasados resultados de la planeación estratégica	Plan A y B de acciones académicas	1	4	1	x	Secretaría de OSA	Profesional Sociabilizador		
				1	Implementación de Sistema de Gestión de Recursos Humanos	Sistema de Gestión de Recursos Humanos	1	4	1	x	Secretaría de OSA	Profesional Sociabilizador		
				1	Formular y desarrollar los Planes de Desarrollo	Actualización de Plan Institucional de Desarrollo	1	4	1	x	Secretaría de OSA	Profesional Sociabilizador		
				1	Formular y desarrollar el Programa de Desarrollo	Plan de desarrollo e informes académicos	1	4	1	x	Secretaría de OSA	Profesional Sociabilizador		
				03	Seguimiento de metas de los planes de acción	Índice de cumplimiento	03	03	03		Secretaría de OSA	Profesional Sociabilizador		
				1	Actualización y Divulgación de manuales de funciones y competencias	Manuales de funciones y competencias actualizados	1	1	1	x	Secretaría de OSA	Profesional Sociabilizador		
				1	Ativación de procesos de gestión y procedimientos	Manuales de procesos y procedimientos	1	1	1		Secretaría de OSA	Profesional Sociabilizador		
		1	Revisión de normas organizacionales	Normas organizacionales	1	4	1		Secretaría de OSA	Profesional Sociabilizador				
		1.10	224210	FORTALECER LOS PROGRAMAS DE MONITOREO, CONTROL Y VISUALIZACIÓN	MONITOREO DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO	1	Definición de requerimientos de Talento Humano	Cuadro comparativo de situaciones administrativas y de evaluación de personal docente	1	4	1		Secretaría de OSA	Profesional Sociabilizador
						1	Realizar y Analizar los resultados de la evaluación del desempeño docente y del personal docente en el aula y en el aula de aula	Planificación de la evaluación de desempeño docente en el aula y en el aula de aula	11	8	2		Secretaría de OSA	Profesional Sociabilizador
						1	Realizar reuniones de análisis de gestión	Actualización de estrategias de gestión y desarrollo de la gestión	3	8	8		Secretaría de OSA	Profesional Sociabilizador
						1	Realizar la evaluación de personal docente de la institución	Actualización de estrategias de gestión	8	8	2		Secretaría de OSA	Profesional Sociabilizador
		1.10	224210	FORTALECER LOS PROGRAMAS DE MONITOREO, CONTROL Y VISUALIZACIÓN	DESARROLLO DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO	1	Formular y desarrollar el Programa de Desarrollo	Actualización de Plan de desarrollo e informes	2	8	2		Secretaría de OSA	Profesional Sociabilizador
						1	Realizar la implementación de la estrategia de gestión	Comentarios de la estrategia de la administración institucional	1	4	1		Secretaría de OSA	Profesional Sociabilizador
						1	Definición de roles de cada COP de la institución	Definición	1	1	1	x	Secretaría de OSA	Profesional Sociabilizador
						1	Realizar el acompañamiento pedagógico, social e institucional a la función docente	Elaboración del programa de acompañamiento pedagógico	1	1	1	x	Secretaría de OSA	Profesional Sociabilizador
		1.10	224210	FORTALECER LOS PROGRAMAS DE MONITOREO, CONTROL Y VISUALIZACIÓN	PROCESO DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO	1	Adoptar para la planeación de la gestión	Programa de Desarrollo Institucional de gestión					Secretaría de OSA	Profesional Sociabilizador
1	Realizar el proceso de monitoreo de los indicadores de gestión					Proceso de monitoreo de los indicadores de gestión	4	4	1		Secretaría de OSA	Profesional Sociabilizador		
1	Realizar el manual de funciones y competencias					Manual de funciones y competencias	1	1	1		Secretaría de OSA	Profesional Sociabilizador		
1	Realizar la actualización de los manuales de funciones y competencias	Actualización de manuales de funciones y competencias	4	4	1		Secretaría de OSA	Profesional Sociabilizador						

Tabla 7: Plan de acción Talento Humano

¡VALE LA PENA SOÑAR!

talentohumano@remedios-antioquia.gov.co – Telefax: 57 (4) 830 3130

Calle 10 Nro. 9-62 Piso 3 Oficina 306 - Código Postal 052820

www.remedios-antioquia.gov.co

8. PLANES

8.1. Plan de bienestar social e incentivos 2022

8.1.1. Introducción

Con el fin de contribuir a un entorno laboral saludable, se presenta el plan de Bienestar laboral e incentivos propuestos para los servidores del Municipio de Remedios, con vinculación a carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionalidad, contrato a término fijo e indefinido, siendo este entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general, exaltando así la labor del servidor, intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación. Los cambios que experimenta el estado colombiano demandan el fortalecimiento Institucional de la función pública; en este sentido, los programas de talento humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral del servidor público.

El programa de bienestar social, tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y para ello, la Secretaría de Gobierno y Servicios Administrativos asume el compromiso de diseñar, estructurar, implementa y ejecutar planes de bienestar que garanticen un entorno saludable en el desarrollo de las actividades laborales; faciliten el cumplimiento efectivo de los objetos institucionales, la productividad, la gestión, que satisfaga las necesidades de los servidores, su grupo familiar, contribuyendo así al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

Dado lo anterior se adopta el Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos para los servidores públicos del Municipio de Remedios. Dicho plan contiene los programas de bienestar social los cuales deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes a generar impacto positivo en la vida laboral de cada uno.

Para esta Secretaría es un reto adaptarse a los distintos cambios y transformaciones que trae la tecnología, la globalización y el COVID-19. Es por ello, que el Municipio de Remedios, se acoge al programa Nacional de Bienestar definida por la oficina de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, es decir, Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022 como un instrumento que les permita desarrollar estrategias de bienestar, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano.

8.1.2. Objetivos generales

Generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos, que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y, a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

8.1.3. Objetivos específicos

- Los objetivos estratégicos orientan las acciones propuestas para que los actores involucrados adelanten las estrategias necesarias en el marco de la planeación y la gestión integral del talento humano:
- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.
- Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.
- Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos en escenarios normales y de crisis.
- Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.

8.1.4. Beneficiarios

Serán beneficiados del programa de bienestar social todos los servidores de la Alcaldía de Remedios, su grupo familiar, entendiéndose como grupo familiar lo dispuesto en el Decreto 1567 de 1998, y en el artículo 2.2.10.2 Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018, el cual dispone, para efectos de los programas de Bienestar, debe entenderse como familia el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

8.1.5. Responsable

La secretaria de Gobierno y Servicios Administrativos, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

8.1.6. Áreas de intervención

El Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos del año 2022 están dirigidos a todos los servidores públicos de la entidad y se elaboró a partir de la identificación de necesidades que afectan su bienestar y se reflejan en el desempeño laboral.

De acuerdo con lo anterior, se tienen dos grandes partes:

- Programa bienestar social

- Programa de estímulos e incentivos: encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

8.1.7. Diagnóstico de necesidades

El Plan de Bienestar 2022 se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja el diagnóstico participativo realizado con cada una de las Secretarías los días 12 y 13 de enero de 2022, así como la medición de clima laboral, siendo estos los principales insumos para la realización del Plan y del Cronograma de Actividades. De acuerdo con el análisis del diagnóstico se encontró lo siguiente:

8.1.8. Necesidades de bienestar

- Las necesidades y expectativas de los servidores de la alcaldía municipal se relacionan con:
- Reconocimiento Día cumpleaños
- Actividades deportivas: Caminatas, Torneos entre Secretarías, hidroterapia;
- Destinar, dentro de la jornada laboral, tiempo para realizar actividades deportivas
- Pausas Activas
- Celebración de fechas especiales
- Subsidios de vivienda.
- Integraciones
- Jornadas de salud y psicosociales “Apoyo al Apoyo”
- Actividades culturales y artísticas

8.1.9. Desarrollo del plan de bienestar social

Como se indicó en la introducción del presente acápite, en el Plan de Bienestar Social del Municipio de Remedios, se incluirá el Programa de Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022, diseñado por la Función Pública. En el marco de dicho programa, el Departamento Administrativo de la Función Pública tomó como base los resultados de la

encuesta de desempeño organizacional realizada por el DANE 2019, los resultados de la Dimensión del Talento Humano arrojadas por el FURAG, recolectó información en las mesas de trabajo realizadas en el 2019 con 30 entidades del orden nacional y territorial e investigó sobre las nuevas tendencias de Bienestar, en países similares a Colombia y referentes internacionales; y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

El Programa Nacional de Bienestar está compuesto por cinco ejes para abordar integralmente el bienestar del servidor público, así: el eje de equilibrio psicosocial; el eje de salud mental; el eje de convivencia social y el eje de alianzas interinstitucionales.

Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar

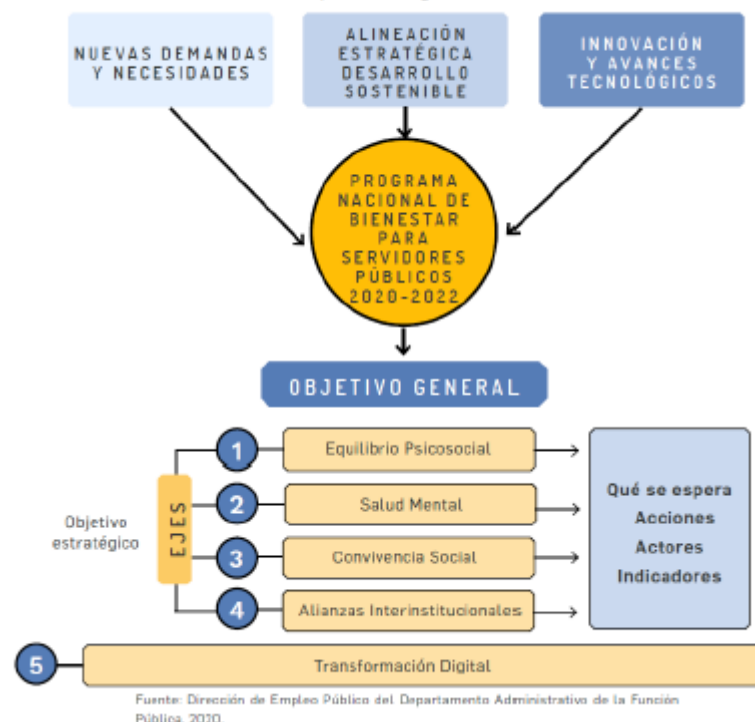


Ilustración 2 Ejes Programa Nacional de Bienestar

8.1.9.1. Equilibrio psicosocial:

En este Eje se tendrán en cuenta tres variables: Factores psicosociales, Calidad de vida y equilibrio entre la vida familiar y laboral.

Su objetivo es lograr que los servidores públicos, a través de actividades que creen la sana convivencia, fomenten la participación en eventos y torneos lúdico/recreativos y

deportivos logrando un equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral, en articulación con con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Adicionalmente integra acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

Las actividades a realizar por eje son las siguientes:

FACTORES PSICOSOCIALES		
N.º	NOMBRE	ACTIVIDAD
1	Estilo de vida saludable	Realización de dos Caminatas ecológicas, una en cada semestre.
2	Torneo lúdico/recreativo/deportivo entre secretarías	Dos, uno en cada semestre del año 2022
3	Promoción del uso de la bicicleta	A través de la organización de una ciclo ruta en el segundo semestre del año
4	Prevención del sedentarismo	Generar, a través de cinco actividades de rumba aeróbica, uso del gimnasio, entre otros, que los empleado/as realicen actividad física, a través de la articulación con Coordinación de deportes
5	Carrusel cultural y artístico	Dos carruseles, realizado a través de la Caja de compensación familiar y de la Coordinación de la Casa de la Cultura.
6	Clases de baile	A través de la Caja de Compensación Familiar y la Coordinación de deportes.
7	Actividades de bienestar espiritual	Celebración novena de aguinaldo
EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR		
N.º	NOMBRE	ACTIVIDAD



SECRETARÍA DE
GOBIERNO
Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

Municipio de Remedios

NIT: 890.984.312 - 4

Talento Humano

JUNTOS POR
REMEDIOS

1	Comparto mi familia	Un día de integración de la familia de acuerdo con la normatividad aplicable (Un día en el semestre)
2	Cambio de roles (Hijo/as, sobrino/as, hermano/as menores de edad)	Una vez al año
3	Fortalecimiento familiar	Dos talleres vivenciales por semestre
CALIDAD DE VIDA LABORAL		
N.º	NOMBRE	ACTIVIDAD
1	Celebraciones fechas especiales: día de los derechos de la mujer, Día Nacional del Servidor Público, de las profesiones u oficios	Con el fin de fortalecer el sentido de pertenencia, compromiso y la responsabilidad La fecha según el caso.
2	Preparación frente al cambio: desvinculación laboral asistida, readaptación laboral, según sea el caso.	2 talleres dirigidos a empleado/as próximos a pensionarse. Diseñar el programa de desvinculación laboral asistida
3	Día de cumpleaños	Tarjeta o mensaje de felicitación
4	Feria de talentos y/o emprendimientos	Una feria en el año
5	Medición clima laboral	Batería psicosocial para la medición del riesgo psicosocial y del clima laboral, a través de la ARL SURA y el diseño de una herramienta

Tabla 8 Eje 1 - Equilibrio Psicosocial

8.1.9.2. Salud mental:

Este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: que promuevan hábitos de vida saludables, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

¡VALE LA PENA SOÑAR!

talentohumano@remedios-antioquia.gov.co – Telefax: 57 (4) 830 3130

Calle 10 Nro. 9-62 Piso 3 Oficina 306 - Código Postal 052820

www.remedios-antioquia.gov.co



SECRETARÍA DE
GOBIERNO
Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

Municipio de Remedios

NIT: 890.984.312 - 4

Talento Humano

JUNTOS POR
REMEDIOS

HIGIENE MENTAL		
N.º	NOMBRE	ACTIVIDAD
1	Exámenes médico ocupacionales	Realizar una jornada de exámenes médicos ocupacionales (Audiometría - optometría y exámenes físicos).
2	Jornada visual	Realizar una jornada de exámenes visuales
3	Jornada de apoyo al apoyo	Gestionar la realización de dos talleres al año con profesional para jornadas de apoyo al apoyo que busquen minimizar los impactos psicosociales que genera la atención al usuario, el estrés laboral, las problemáticas laborales.
4	Talleres de alimentación saludable y manipulación de alimentos	Dos cursos, charlas o talleres en articulación con la caja de compensación, SENA u otros.
5	Pausas activas	Establecer pausas activas con apoyo de la coordinación de deportes, la profesional de SSGT y la ARL.
6	Institucionalizar encuentros de café con el Alcalde con las diferentes Secretarías.	Realizar tres (3) con el Alcalde, con el fin que cada empleado/a pueda ser escuchado frente a las necesidades específicas de la Secretaría.
7	Prevención de la violencia intrafamiliar	Dos talleres de prevención de la violencia intrafamiliar.

Tabla 9 Eje 2 - Salud Mental

8.1.9.3. Convivencia social:

El objetivo es realizar actividades orientadas a fomentar la integración, respeto a la diferencia, la inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

En este eje se realizarán las siguientes actividades:

¡VALE LA PENA SOÑAR!

talentohumano@remedios-antioquia.gov.co – Telefax: 57 (4) 830 3130

Calle 10 Nro. 9-62 Piso 3 Oficina 306 - Código Postal 052820

www.remedios-antioquia.gov.co

FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD		
N.º	NOMBRE	ACTIVIDAD
1	Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas	Fomentar por Secretarías el diseño de campañas que busquen
2	Integraciones con todos lo/as empleado/as	Dos integraciones al año que busquen el fortalecimiento de lazos laborales, la resolución de conflictos, trabajo en equipo y el respeto por la diferencia.
PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL CASO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y AL ABUSO DE PODER		
N.º	NOMBRE	ACTIVIDAD
1	Detección y prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder	Talleres de detección y prevención

Tabla 10 Eje 3 - Convivencia Social

8.1.9.4. Alianzas interinstitucionales:

Busca establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES		
N.º	NOMBRE	ACTIVIDAD
1	Fomento Buenas prácticas en inclusión por Secretarías	Resaltar y promover las buenas prácticas desarrolladas por las Secretarías.
2	Definir gestores de felicidad (GEFES)	realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias

Tabla 11 Eje 4 - Alianza Interinstitucionales

Adicionalmente se realizarán otras actividades que se identifican que son fundamentales en la gestión del talento humano:

8.1.9.5. Actualización del Código de Integridad

Dentro del Plan de bienestar, es fundamental realizar acciones para la actualización del Código de Integridad, con el fin de generar un cambio Cultural en los servidores públicos, que estos modifiquen hábitos y comportamientos cotidianos en su trabajo diario, basados en fortalecimiento de su quehacer íntegro, enfatizando en su rol de servicio al ciudadano.

El Código de integridad se convierte en la principal herramienta para la implementación de la política integral de que trata MIPG, la cual está conformada por cinco valores: la honestidad, el respeto, el compromiso, la diligencia y la justicia.

Para realizar la actualización, se realizarán las siguientes acciones:

ACTIVIDADES	METODOLOGÍA APLICADA
Contextualización sobre los antecedentes y objetivos de la implementación del código de integridad. Creación del código identificando otros planes, programas y proyectos involucrados con acciones de ética e integridad con el fin de articularlos	Capacitación
Planeación del evento para el lanzamiento interno del código de integridad. Lanzamiento interno para los funcionarios de la alcaldía municipal, mediante actividad cultural	Socialización

Tabla 12 Actividades del Código de Integridad



SECRETARÍA DE
GOBIERNO
Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

Municipio de Remedios

NIT: 890.984.312 - 4

Talento Humano

JUNTOS POR
REMEDIOS

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR 2021														
EJES	ACTIVIDAD	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
		N	E	A	B	A	U	U	G	E	C	O	I	
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Estilo de vida saludable					10			19					
	Torneo lúdico/recreativo/deportivo entre secretarías				29									
	Promoción del uso de la bicicleta										14			
	Prevención del sedentarismo		25	8	12		14		23					
	Carrusel cultural y artístico							19				17		
	Clases de baile	De acuerdo con la oferta de servicios de la Caja de Compensación familiar												
	Actividades de bienestar espiritual												sep-16	
	Equilibrio entre la vida laboral y familiar	Comparto mi familia									16		7	
		Cambio de roles (Hijo/as, sobrino/as, hermano/as menores de edad)										28		
		Fortalecimiento familiar			15				14				9	
	Calidad de vida laboral	Celebraciones fechas especiales: día de los derechos de la mujer, Día Nacional del Servidor Público, de las profesiones u oficios	De acuerdo con las fechas oficiales											
		Preparación frente al cambio: desvinculación laboral asistida, readaptación laboral, según sea el caso.						22		3				
		Día de cumpleaños	De acuerdo con la fecha de nacimiento											

¡VALE LA PENA SOÑAR!

talentohumano@remedios-antioquia.gov.co – Telefax: 57 (4) 830 3130

Calle 10 Nro. 9-62 Piso 3 Oficina 306 - Código Postal 052820

www.remedios-antioquia.gov.co



**SECRETARÍA DE
GOBIERNO**
Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

Municipio de Remedios

NIT: 890.984.312 - 4

Talento Humano

**JUNTOS POR
REMEDIOS**

		Feria de talentos y/o emprendimientos								23					
		Medición clima laboral	17												
SALUD MENTAL	Higiene mental	Exámenes médico ocupacionales				11,1									
		Jornada visual				2,13									
		Jornada de apoyo al apoyo					19								
		Talleres de alimentación saludable y manipulación de alimentos													
		Pausas activas													
		Institucionalizar encuentros de café con el Alcalde con las diferentes Secretarías.	22											30	
		Prevención de la violencia intrafamiliar												16	
						8								2	
CONVIVENCIA SOCIAL	Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad	Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas												5	
		Integraciones con todos lo/as empleado/as												2	
	Prevención de situaciones asociadas al caso laboral, acoso sexual y al abuso de poder	Detección y prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder												0	
														16	
														2	
														1	

¡VALE LA PENA SOÑAR!

talentohumano@remedios-antioquia.gov.co – Telefax: 57 (4) 830 3130

Calle 10 Nro. 9-62 Piso 3 Oficina 306 - Código Postal 052820

www.remedios-antioquia.gov.co



Municipio de Remedios

NIT: 890.984.312 - 4

Talento Humano

**JUNTOS POR
REMEDIOS**

ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	Alianzas Interinstitucionales	Fomento Buenas prácticas en inclusión por Secretarías						15					
		Definir gestores de felicidad (GEFES)				1							

Tabla 13 Cronograma actividades de Bienestar

8.1.9.6. Actualización Caracterización del talento humano.

Con esta actividad se pretende hacer la descripción tanto de los funcionarios públicos de la administración como la de los empleos y los usuarios, con el fin de hacer las descripciones de las variables demográficas, geográficas, intrínsecos y de comportamiento, para así identificar necesidades y motivaciones.

Actividades a desarrollar

- Entrevista
- Estudio de hojas de vida funcionarios públicos
- Estudio de cargos
- Caracterización y análisis de los usuarios que se atienden en la Alcaldía municipal

8.1.9.7. Evaluación de desempeño

El proceso de evaluación del desempeño laboral en el Municipio de Remedios, tiene sus lineamientos en la normatividad emitida por la Comisión Nacional de Servicio Civil mediante acuerdo 617 del 2018, igualmente mediante el artículo 130 de la Constitución Política, donde indica que CNSC es responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos.

Es por ello que la evaluación de desempeño del año 2018 se realizará en virtud del artículo 22 del ya citado acuerdo, donde la CNSC desarrollo un instrumento para realizar el proceso de Evaluación de Desempeño laboral, donde se realizará mediante una aplicación informática con acceso a una página web.

Actividad a Desarrollar

- Realizar la evaluación de desempeño, mediante el "SISTEMA TIPO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL", plataforma EDL, de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

¡VALE LA PENA SOÑAR!

talentohumano@remedios-antioquia.gov.co – Telefax: 57 (4) 830 3130

Calle 10 Nro. 9-62 Piso 3 Oficina 306 - Código Postal 052820

www.remedios-antioquia.gov.co

8.1.10. Plan de estímulos e incentivos

8.1.10.1. Reconocimiento

El propósito es brindar un reconocimiento especial a: los servidores cuyo motivo de retiro obedece a desvinculación por pensión y a la población en general por fechas especiales, a través del envío de tarjeta virtual en fechas especiales y reconocimiento a mejores Servidores y equipos de trabajo

8.1.10.2. Incentivos

Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS		
N.º	NOMBRE	ACTIVIDAD
1	Incentivo al deporte y al uso de la bicicleta	Dos horas semanales para cada empleado, distribuidas en dos días diferentes para no afectar servicio y previa encuesta para la determinación de los grupos. Lúdico, deportivas y recreativas
2	Mejor empleado/a de carrera administrativa de acuerdo con el nivel (Asistencial, técnico, profesional, asesor), según calificación del desempeño laboral y no tener procesos disciplinarios en su contra	Se entregará el incentivo que previamente se defina por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño
3	Mejor empleada/o de libre nombramiento y remoción	
4	Mejor empleado/a en provisionalidad. Según metodología de evaluación de desempeño	
5	Incentivo por calidad en la atención al ciudadano y práctica de los valores del Código de Integridad	

6	Reconocimiento/distinción por cumplimiento de años de servicio	Reconocer la permanencia laboral de lo/as empleado/as públicos, con 5, 10, 15, 20, 25 y 30 años de servicio continuo en la entidad, con un reconocimiento escrito y un día de permiso compensado, que deberá ser tomado en el mismo mes en que cumple tiempo de servicios de servicio.
	Tiempo compensado	Gestionar la compensación de tiempo para el acceso al disfrute de período de Semana santa y fin de año.
7	Reconocimiento a una secretaría por mes, de acuerdo con su buen desempeño	Ocho reconocimientos (Uno por Secretaría), el cual será definido previamente por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño
8	Día de cumpleaños	Conceder un día de descanso, por el día del cumpleaños, el mismo día, o en caso de no ser hábil, en el día hábil siguiente.

Tabla 14 Incentivos pecuniarios y no pecuniarios

8.2. Plan institucional de capacitación – PIC

8.2.1. Introducción

De acuerdo con el Decreto 1567 de 1998, el cual crea el sistema nacional de capacitación, establece que la capacitación y formación de los servidores públicos tiene como principal objetivo contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo la capacidad individual e institucional de los servidores públicos, y de esa manera aportar con sus conocimientos, destrezas, habilidades y competencias al mejoramiento de su desempeño laboral y el logro de los fines de la entidad, en este caso del Municipio de Remedios.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 establece los lineamientos sobre los cuales las entidades deben orientar sus planes de capacitación en los cuatro ejes definidos para el efecto como la gestión del conocimiento, la creación de valor público, la transformación digital y la probidad y ética de lo público.

Para la construcción de dicho se tuvo en cuenta las solicitudes realizadas por los empleados y las orientaciones del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

8.2.2. Objetivo general

Contribuir al desarrollo integral de los funcionarios y el mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación.

8.2.3. Objetivos específicos

- Desarrollar de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales del servidor, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo
- Profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las tres dimensiones del Ser, Saber, y Saber Hacer.
- Incrementar el nivel de compromiso de los empleados, con el propósito de garantizar el cumplimiento de los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de INDUCCIÓN.
- Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en las normas externas e internas que aplican al sector, en los procesos y procedimientos, o en las metas y objetivos, logrando su rápida adaptación al cambio, por medio del programa de REINDUCCIÓN.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio, ética del servidor público y la confianza ciudadana.
- Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

8.2.4. Diagnóstico de necesidades:

Para la construcción del Plan se realizó un diagnóstico participativo, para que los empleados/as priorizaran temas para ser contemplados en el plan. Dicho diagnóstico se realizó en reuniones del 12 y 13 de enero de 2022.

Dicho espacio estuvo acompañado por el delegado del Sindicato de empleados públicos SINTRAOFAN, Subdirectiva Remedios, garantizando la participación y dando cumplimiento al Acuerdo sindical.

En dicho ejercicio de participación se solicitaron:

- Articulación con la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP- para realizar capacitaciones los viernes de cada mes.
- Gestión documental
- Rendición de cuentas
- Herramientas ofimáticas, en especial Excel, redes sociales, plataformas de reuniones como Teams, meet.
- Trabajo en equipo
- Resolución pacífica de conflictos.
- Proceso del manejo de documentación y unificación de los procesos, formatos.
- Manejo documental y archivo.
- Seguridad y salud en el trabajo con bomberos: primeros auxilios, manejo de fauna, trabajo en alturas, trabajo con abejas africanizadas-Equipos de trabajo, emergencia, riesgos laborales. Simulacros: Comité de gestión del riesgo. Salud pública.
- Educación para el trabajo
- Normatividad contratación estatal
- Actualización normativa
- Tributario, liquidaciones de impuestos, ARIES
- Técnicas de oficina
- Coaching, resolución de conflictos, trabajo en equipo, manejo de convivencia, clasificador presupuestal

8.2.5. Contenido del Plan Institucional de acuerdo con los ejes:

8.2.6. Eje 1: Gestión del conocimiento:

La premisa de este eje es que el talento humano de las entidades está lleno de conocimientos de los procesos, procedimientos, memoria histórica, el cual debe ser preservado y documentado para garantizar su aprehensión, preservación y difusión.

8.2.7. Eje 2: Creación del valor público

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, este eje tiene como objetivo que las capacitaciones se orienten a la gerencia de proyectos públicos, formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA), financiación de proyectos, entre otros, y el fin último es la producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la entidad.

8.2.8. Eje 3: Transformación digital

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. (Pública, Página 19 de 56 19 Función, 2020).

8.2.9. Eje 4: Probidad y Ética de lo Público.

Este eje contempla que debe existir coherencia entre la misión del Estado y el comportamiento del empleado público, cumpliendo entre otros el código de integridad pública.

8.2.10. Gobernanza para la paz:

Teniendo en cuenta que el Municipio de Remedios fue priorizado y definido como Municipio PDET, debe incluirse dentro del plan de capacitaciones la formación para la paz.

En la siguiente tabla se establecen las capacitaciones de acuerdo con los ejes anteriormente descritos.

EJES	DIMENSIÓN DE LA COMPETENCIA	CONTENIDOS TEMÁTICOS
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SER	Función Pública y Planeación Estratégica ((Misión, Visión, Valores, Objetivos Estratégicos).
		Técnicas de redacción.
	HACER	Formulación y Evaluación de Proyectos MGA Web
		Tablas de Retención
		SSY ST
		Herramientas ofimáticas/plataformas
		MIPG
		Plataformas y programas específicos
		Gestión documental
		Gestión administrativa y del talento humano



SECRETARÍA DE
GOBIERNO
Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

Municipio de Remedios

NIT: 890.984.312 - 4

Talento Humano

JUNTOS POR
REMEDIOS

	SABER	Sistema de Gestión de Calidad Financiera Publica
		Indicadores
		Cultura orientada al conocimiento y la innovación
EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE LA COMPETENCIA	CONTENIDOS TEMÁTICOS
CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	SER	Inducción y reinducción
		Atención al Usuario interno y externo
		Evaluación de desempeño, concertación de compromisos y seguimiento
		Cultura y compromiso Organizacional
		Liderazgo Efectivo
		Comunicación Asertiva
	HACER	Asesorías y Tramites
		Recuperación De Cartera
		Manejo de la Fauna Silvestre
		Política en seguridad y salud en el trabajo
		Plan de seguridad y salud en el trabajo
	SABER	Gestión del cambio
		Derecho Urbanístico
		Seguridad Vial
		Actualización en Impuestos y liquidaciones
Actualización en Código de Policía		
Movilidad y Plan Estratégico de Seguridad Vial.		
Contratación pública		
Derecho laboral público		
EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE LA COMPETENCIA	CONTENIDOS TEMÁTICOS
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	SER	Ética en el contexto digital y manejo de datos

¡VALE LA PENA SOÑAR!

talentohumano@remedios-antioquia.gov.co – Telefax: 57 (4) 830 3130

Calle 10 Nro. 9-62 Piso 3 Oficina 306 - Código Postal 052820

www.remedios-antioquia.gov.co



SECRETARÍA DE
GOBIERNO
Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

Municipio de Remedios

NIT: 890.984.312 - 4

Talento Humano

**JUNTOS POR
REMEDIOS**

	HACER	Protección de datos
	SABER	Uso de herramientas digitales y aplicaciones de uso gratuito para el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, trabajo virtual en casa, teletrabajo
		Seguridad de la información
EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE LA COMPETENCIA	CONTENIDOS TEMÁTICOS
PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	SER	Código de integridad
		Código General Disciplinario
	HACER	Participación ciudadana
		Sostenibilidad ambiental
		Derecho de acceso a la información
	SABER	Derechos humanos
EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE LA COMPETENCIA	CONTENIDOS TEMÁTICOS
GOBERNANZA PARA LA PAZ	SER	Convivencia y reconocimiento de la diversidad.
	HACER	Relaciones públicas

¡VALE LA PENA SOÑAR!

talentohumano@remedios-antioquia.gov.co – Telefax: 57 (4) 830 3130

Calle 10 Nro. 9-62 Piso 3 Oficina 306 - Código Postal 052820

www.remedios-antioquia.gov.co



SECRETARÍA DE GOBIERNO
Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

Municipio de Remedios

NIT: 890.984.312 - 4

Talento Humano

JUNTOS POR REMEDIOS

	SABER	Planificación y gestión de los recursos naturales
--	-------	---

Tabla 15 Ejes estratégicos para capacitación

Para la ejecución de los proyectos y capacitaciones solicitadas, la Secretaría de Gobierno y Servicios Administrativos trabajará directamente frente al cronograma y temas presentados, así como definir la periodicidad de ejecución y seguimiento. Dependiendo de la capacitación, se podrá ejecutar a través de las siguientes metodologías: capacitación interna, capacitación externa, inscripción a oferta pública o mediante la contratación de prestación de servicios.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PIC 2021													
EJES	ACTIVIDAD	EN E	FE B	MA R	AB R	MA Y	JU N	JU L	AG O	SE P	OC T	NO V	DI C
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Función Pública y Planeación			x									
	Estratégica ((Misión, Visión, Valores, Objetivos Estratégicos).			x									
	Técnicas de redacción.				x				x				
	Formulación y Evaluación de Proyectos MGA Web				x								
	Tablas de Retención				x								
	SSY ST		x		x		x		x				
	Herramientas ofimáticas/plata formas			x	x	x	x	x	x	x	x		
	MIPG					x							
	Plataformas y programas específicos						x						
	Gestión documental		x		x			x		x		x	
	Gestión administrativa y						x						

¡VALE LA PENA SOÑAR!

talentohumano@remedios-antioquia.gov.co – Telefax: 57 (4) 830 3130

Calle 10 Nro. 9-62 Piso 3 Oficina 306 - Código Postal 052820

www.remedios-antioquia.gov.co



SECRETARÍA DE
GOBIERNO
Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

Municipio de Remedios

NIT: 890.984.312 - 4

Talento Humano

JUNTOS POR
REMEDIOS

	del talento humano																		
	Sistema de Gestión de Calidad								x										
	Financiera Pública								x										
	Indicadores								x										
	Cultura orientada al conocimiento y la innovación								x										
CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	Inducción y reinducción	x	x		x				x										
	Atención al Usuario interno y externo																	x	
	Evaluación de desempeño, concertación de compromisos y seguimiento			x						x									
	Cultura y compromiso Organizacional			x															
	Liderazgo Efectivo				x														
	Comunicación Asertiva				x														
	Asesorías y Tramites					x													
	Recuperación De Cartera						x												
	Manejo de la Fauna Silvestre							x											
	Política en seguridad y salud en el trabajo																	x	
	Plan de seguridad y salud en el trabajo																		x
			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Gestión del cambio									x									
	Derecho Urbanístico									x									
Seguridad Vial										x									

¡VALE LA PENA SOÑAR!

talentohumano@remedios-antioquia.gov.co – Telefax: 57 (4) 830 3130

Calle 10 Nro. 9-62 Piso 3 Oficina 306 - Código Postal 052820

www.remedios-antioquia.gov.co



SECRETARÍA DE GOBIERNO
Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

Municipio de Remedios

NIT: 890.984.312 - 4

Talento Humano

JUNTOS POR REMEDIOS

	Actualización en Impuestos y liquidaciones							X					
	Actualización en Código de Policía					X							
	Movilidad y Plan Estratégico y de seguridad vial							X					
	Contratación pública					X					X		
	Derecho laboral público				X					X			
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Ética en el contexto digital y manejo de datos				X								
	Protección de datos								X				
	Uso de herramientas digitales y aplicaciones de uso gratuito para el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, trabajo virtual en casa, teletrabajo										X		
	Seguridad de la información											X	
PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	Código de integridad	X		X				X					
	Código General Disciplinario							X	X				
	Participación ciudadana						X						
	Sostenibilidad ambiental				X								
	Derecho de acceso a la información							X					
	Derechos humanos									X			

¡VALE LA PENA SOÑAR!

talentohumano@remedios-antioquia.gov.co – Telefax: 57 (4) 830 3130

Calle 10 Nro. 9-62 Piso 3 Oficina 306 - Código Postal 052820

www.remedios-antioquia.gov.co

GOBERNANZA PARA LA PAZ	Convivencia y reconocimiento de la diversidad.								X				
	Relaciones públicas											X	
	Planificación y gestión de los recursos naturales				X			X					

Tabla 16 Cronograma Plan de capacitaciones-PIC

La Secretaría de Gobierno y Servicios Administrativos enfocará sus esfuerzos en realizar y cubrir las solicitudes de capacitación efectuada por los servidores de la entidad.

8.2.11. Evaluación y seguimiento

Esta fase se validará, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los servidores; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC del año inmediatamente siguiente.

Los indicadores propuestos son:

$$\text{Cumplimiento} = \frac{\text{Capacitaciones ejecutadas} * 100}{\text{Capacitaciones programadas}}$$

$$\text{Ausentismo} = \frac{\text{Servidores Asistentes} * 100}{\text{Servidores Convocados}}$$

$$\text{Cobertura} = \frac{\text{Total Servidores Asistentes} * 100}{\text{Total, servidores}}$$

$$\text{Satisfacción} = \frac{\text{Promedio de las evaluaciones Capacitaciones} * 100}{\text{Total servidores en carrera administrativa}}$$

8.3. Plan anual de vacantes

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y que no se encuentra provistos.

La Secretaría de Gobierno y Servicios Administrativos tiene, entre otros propósitos, lograr que todas las dependencias, cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, razón por la cual establece las directrices y define los instrumentos para obtener información que permita hacer la programación de las convocatorias y la provisión de los empleos requeridos para satisfacer las necesidades de personal de las dependencias

La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional y no provisto) en los que se encuentran.

A continuación, se presenta la información consolidada del total de vacantes de la planta de personal permanente que se encuentran en vacancia definitiva, con fecha de corte al 28 de enero de 2021.

Dentro de los cargos reportados para el concurso de méritos, quedaron por fuera dos cargos en provisionalidad, así:

CARGO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	VACANTES
Celador	477	1	Asistencial	1
Profesional universitario-Deportes	367	4	Profesional	1

Tabla 17 Cargos no incluidos en el concurso de méritos

En la actualidad el Municipio de Remedios cuenta con las siguientes vacantes definitivas sin proveer:

CARGO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	VACANTES
Corregidor	227	2	Profesional	1
Técnico Operativo	314	1	Técnico	1

Tabla 18 Vacantes sin proveer

8.4. Plan de previsión de Recursos Humanos.

La Ley 909 de 2004 establece en el Artículo 17 que: “*Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.*”

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Administración Municipal, tiene como objetivo actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Entidad, así como establecer el procedimiento para la provisión de los mismos, con el fin de garantizar la prestación del servicio a través de la provisión de los empleos vacantes.

8.4.1. Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera:

El municipio de Remedios se acogió a la convocatoria establecida en el Decreto Ley 893 de 2017, es decir, al concurso de méritos para promover definitivamente 45 empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa, mediante proceso de selección N.º 982 de 2019 – MUNICIPIOS PRIORIZADOS PARA EL POST CONFLICTO (MUNICIPIOS DE 5ª y 6ª CATEGORÍA).

Dicho proceso encuentra en la etapa de respuesta a reclamaciones a los resultados de las pruebas escritas realizadas el pasado 11 de julio de 2021, una vez termine esta etapa se continúa con la verificación de requisitos mínimos.

Las vacantes definitivas de carrera administrativa asignadas en provisionalidad, y que se encuentran en el concurso se muestra a continuación:

CARGO	CÓDIGO	GRADO	VACANTES
Agentes De Tránsito	340	3	4
Auxiliar Administrativo	407	2	8
Auxiliar Administrativo	407	1	3
Comisario de Familia	202	3	1

Conductor	480	2	2
Corregidor	227	2	3
Inspector De Policía 3ª A 6ª Categoría	303	5	1
Profesional Especializado	222	3	2
Profesional Universitario	219	1	9
Técnico Administrativo	367	4	2
Técnico Operativo	314	1	10
TOTAL, VACANTES			45

Tabla 19 Vacantes en Provisionalidad

Dentro de las estrategias que se tienen es la de proveer en provisionalidad las tres vacantes que se encuentran desprovidas; modificar manual de funciones una vez sean provistos en propiedad los cargos de acuerdo con la lista de elegibles.

Igualmente se espera Continuar con el estudio de rediseño institucional iniciado en el año 2021, incluyendo análisis de carga de trabajo y la creación de algunos cargos para garantizar la distribución de las cargas, la garantía de la prestación del servicio.

9. CONCLUSIONES

- Se pretende liderar la formulación, organización, seguimiento y control de los planes, programas y proyectos requeridos para la gestión estratégica de talento humano, en un entorno y ambiente laboral favorable para garantizar el cumplimiento del objeto establecido en MIPG “fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de la administración.
- Fortalecer el mejoramiento continuo de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal, con el fin de contar con un equipo humano competente, comprometido y motivado para el logro de la misión y visión institucional.
- Se pretende que, mediante este plan estratégico, el clima organizacional de la Alcaldía Municipal sea efectivo para los funcionarios de la misma, ya que esto puede ayudar a aumentar o disminuir el rendimiento laboral, pues si los funcionarios se sienten identificados e integrados a la alcaldía, es muy probable que sean más eficientes a la hora de trabajar.



**SECRETARÍA DE
GOBIERNO**
Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

Municipio de Remedios

NIT: 890.984.312 - 4

Talento Humano

**JUNTOS POR
REMEDIOS**

- Con el plan de vacantes se busca funcionarios idóneos y aptos para ejercer los cargos que se crearon para nivelar cargas laborales, crear una planta global acorde para las necesidades del municipio y una adecuada atención a los ciudadanos.

¡VALE LA PENA SOÑAR!

talentohumano@remedios-antioquia.gov.co – Telefax: 57 (4) 830 3130

Calle 10 Nro. 9-62 Piso 3 Oficina 306 - Código Postal 052820

www.remedios-antioquia.gov.co